VIE PARLEMENTAIRE

On veut INTERDIRE les activités organisées par les associations

Question écrite n° 15910 de Mme Claire-Lise Campion (Essonne – SOC)

publiée dans le JO Sénat du 11/11/2010 - page 2941

Mme Claire-Lise Campion attire l'attention de Mme la secrétaire d'État chargée de la famille et de la solidarité sur le vide juridique qui entoure les associations d'assistants maternels.
Ces associations organisent des activités collectives pour les enfants confiés aux assistants maternels indépendants.
Leur fonctionnement est souvent soutenu par les municipalités, voire les conseils généraux, qui leur attribuent sous diverses formes des aides au fonctionnement, par le biais de subventions ou de mises à disposition de locaux.
Les évolutions réglementaires récentes, complétées par le décret n° 2010-613 du 7 juin 2010 relatif aux établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans, qui concerne notamment les micro-crèches, et la loi n° 2010-625 du 9 juin 2010 relative à la création des maisons d'assistants maternels et portant diverses dispositions relatives aux assistants maternels, n'ont pas légalisé les activités avec les enfants organisées par les associations d'assistants maternels.
Elles agissent donc en dehors du cadre légal et réglementaire, alors qu'elles pourraient être assimilées à de l'accueil collectif de mineurs, et donc soumises à autorisation.
De plus, elles agissent parfois dans des locaux inadaptés, dans lesquels la sécurité et le bien-être des enfants ne sont pas assurés dans les meilleures conditions.
Par ailleurs, elles se substituent aux relais assistantes maternelles (RAM), ou aux lieux d'accueil enfants-parents (LAEP) en proposant des services qui interfèrent avec les missions confiées à ces organismes (accompagnement professionnel des assistants maternels, gestion de l'offre et de la demande d'accueil, activités collectives d'enfants en présence d'un adulte référent).
Le ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville avait confirmé cette position, le 17 août 2009, et recommandé de les inciter à se mettre en conformité avec la réglementation actuelle. Pour autant, leur fonctionnement à temps partiel cadre mal avec celle-ci.
C'est pourquoi, elle lui demande de bien vouloir lui indiquer son sentiment sur l'attitude à avoir envers ces associations d'assistants maternels qui ont, par le passé, répondu aux attentes des familles et des assistants maternels en organisant ces activités. Elle souhaite savoir si elle est favorable à ce qu'elles soient contraintes de se transformer en une structure réglementairement adaptée (maison d'assistants maternels, relais assistantes maternelles ou micro-crèches) ou si elle envisage un nouveau texte juridique qui leur permette de fonctionner dans un cadre légal, en revoyant par exemple la loi n° 2010-625 du 9 juin 2010 relative à la création des maisons d'assistants maternels et portant diverses dispositions relatives aux assistants maternels, afin de créer la possibilité de regroupements occasionnels.

>Transmise au Ministère des solidarités et de la cohésion sociale

En attente de réponse du Ministère des solidarités et de la cohésion sociale

Question à M. SIMBSLER Jacques

De : Sandra Onyszko [mailto:sandra.onyszko@yahoo.fr]
Envoyé : mercredi 16 février 2011 10:23
À : SIMBSLER, Jacques
Objet : TR: activités des AM en association

Bonjour Monsieur SIMBSLER,

J'ai vu hier monsieur FOUCHER que j'avais déjà rencontré lorsqu'il était au Sénat.

Lors de cet entretien, je lui ai fait part de la question à l'Assemblée nationale de madame CAMPION que vous trouverez en fichier joint. Il m'a alors demandée de vous transmettre un courriel à ce sujet.

Madame CAMPION questionne sur la pérennité des associations à but d'activités.

Question qui a suscité beaucoup de réactions de la part de nos associations.

Les associations ont été créées bien avant les relais assistants maternels (R.A.M) et bien avant les maisons d'assistants maternels. (M.A.M)

Ces associations ont eu pour but de socialiser les enfants et d'apporter une solution aux nombreuses démissions d'assistants maternels face à un isolement difficile à porter.
Ces associations n'apportent certainement pas de concurrence aux R.A.M car c'est souvent lors des fermetures des RAM (dans la semaine) dans les mêmes locaux que les associations organisent des activités pour les enfants (activités sur 1 à 2 heures).

Par ailleurs, il semble qu'il est plus facile à une P.M.I de rencontrer des assistants maternels que d'aller les voir chacune chez elles, puisque les puéricultrices à l'inverse, font toujours part d'un surcroit de travail qu'engendre le suivi des assistants maternels.
De ce fait, les P.M.I demandent à avoir une vision sur l'occupation des lieux aux associations me semble un bon compromis pour leur rendre visite mais provoquant encore une fois une ingérence dans la vie professionnelle des assistants maternels en leur interdisant de se rassembler pour proposer une activité me semble bien loin de l'idée du mot professionnel, à force d'interdire et de s'ingérer dans leur travail quotidien , le message sous jacent qui en émane « vous n'êtes pas des professionnels ».

Pour conclure, il ne faut pas confondre les différentes compétences de la Protection Maternelle Infantile, celle-ci est en effet responsable de l'agrément de l'assistant maternel et non pas de l'organisation de son travail. Alors que les parents-employeurs sont largement satisfaits de la socialisation des enfants par la mise en place de ces activités. La Protection Maternelle Infantile, quant à elle, semble encore une fois vouloir organiser le travail de l'assistant maternel.

En conséquence, nous serons particulièrement attentifs à la réponse de cette question de l'assemblée nationale afin de ne pas provoquer des fermetures d'associations.

L'UFNAFAAM a déjà fait part de son mécontentement à la DGCS via un courriel en copie au syndicat (SPAMAF) qui est en accord avec nos arguments.

Monsieur, nous attendons de votre cabinet qu'il rassure les nombreuses associations présentes sur le territoire qui, je vous le rappelle, aidant particulièrement les Protections Maternelles Infantiles à leurs demandes en apportant une aide (sur la convention collective etc..) aux nouvelles agréées.

Très cordialement,

SANDRA ONYSZKO POUR L'UFNAFAAM

Monsieur le Député Serge POIGNANT RAM
Président de la Commission des affaires économiques
290, Route du Loroux Bottereau
BP 22604
44115 BASSE GOULAINE

N/Réf. : FL/MLC/027
Objet : Demande caisse de recouvrement couverture présomption innocence des assistants maternels et familiaux

Tillac, le 21 mars 2011

Monsieur le Président,

Depuis plusieurs années les réponses apportées à nos nombreuses sollicitations auprès des parlementaires sont restées vaines sur cette question.
Lors de votre entretien du 08 octobre 2010 avec notre vice présidente Marie-Noëlle PETITGAS, nous avons soumis l'idée de la mise en place d'une caisse de recouvrement spécialement créée pour assurer le maintien total de la rémunération des assistants maternels et familiaux employés par des personnes morales ou particuliers employeurs sur la base des salaires perçus au moment de la mesure de suspension et de retrait des enfants.
Cette caisse pourrait être alimentée par une cotisation patronale très infime (à étudier entre 0.1 % et 0.5 % du salaire) et gérée par un organisme public sous contrôle de la cour des comptes.
La mutualisation solidaire équitablement répartie sur l'ensemble des employeurs, permettrait largement de couvrir les besoins de protection complète des salariés durant la procédure et supprimerait les disparités dues aux différentes décisions politiques départementales pour les seuls professionnels du secteur du droit public.
Les fonds ainsi gérés viendraient en atténuation :

- des versements de l'assurance chômage versés pour les professionnels qui peuvent y prétendre suite à un licenciement sans que la procédure soit terminée (Ces allocations ne couvrant toutefois jamais la durée de la procédure) ;
- des rémunérations versées par les départements qui ont mis en place cette protection pour les assistants familiaux employés par leurs services ;
- des conséquences directes liées à la précarité financière, sociale et conjoncturelle, subie par les familles de ces professionnels et impactant sur les aides sociales qui peuvent s'y rajouter ;
- des montants accordés par les décisions des tribunaux en réparation des préjudices subis.

Ces garanties couvriraient :

- jusqu'à la décision du tribunal en cas de faits avérés et donc d'interdiction de pouvoir exercer sa profession ;
- jusqu'à la décision du tribunal en cas de faits non avérés, de non lieu ou classement sans suite, avec obligation pour l'employeur personne morale de réembaucher sur les mêmes bases le salarié ;
- sur un délai à définir de quelques mois pour permettre au salarié employé par un particulier de rechercher de nouveaux employeurs et à défaut de faire valoir ses droits au chômage.

Au moment où les deux rapports, de l'accueil de la petite enfance et du bilan de la loi de 2005, sont en instance d'être publiés, nous sollicitons à nouveau votre participation pour demander que cette mesure y soit intégrée dans le but de voir sa mise en application inscrite au plan de financement de la sécurité sociale de 2012.
Dans l'attente de votre réponse, nous vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de notre considération distinguée.

La Présidente Nationale, Fabienne LEJEUNE

Les assistantes maternelles veulent rompre l'isolement - Vay

mercredi 02 mars 2011 RAM



Suite à l'élection du nouveau bureau au mois de janvier, l'Association Nord Loire des Assistantes maternelles et familiales 44 a organisé, mercredi 23 février, une assemblée générale extraordinaire. Marie-Bernadette Chiron, de Vay, en est la présidente, assistée de Lydie Schaeffer d'Héric, secrétaire ; Sophie Lucas de Nort-sur-Erdre, secrétaire adjointe ; Christelle Cleret de Conquereuil, trésorière et Nicole Vinouze de Conquereuil, trésorière-adjointe.

Ce groupe est très motivé, bien décidé à travailler afin d'orienter les choix de l'association qui seront soumis au conseil d'administration composé de Nicole Bauthamy de Guémené, Nadia Goye de Petit-Mars, Françoise Guais d'Héric, Maryse Jauneau d'Héric, Marie-Josée Nicolo de Petit-Mars, Marie-Dominique Pascoet de Petit-Mars et Marie-Germaine Roussière de Saffré.

Le vote du changement de siège social et la modification de certains articles des statuts figuraient au programme des discussions de cette assemblée. L'occasion aussi de réaffirmer l'objectif de l'association : **« Il faut rompre l'isolement et créer des relations entre les assistantes maternelles »**, ceci au moyen de réunions organisées dans les cantons de Nort-sur-Erdre, Héric, Guémené, Nozay. Ces rencontres permettent de communiquer, d'échanger des idées, de confier ses difficultés, d'avoir des temps d'échange, d'écoute, d'animation et de débat.

D'autre part, l'association propose une adhésion à l'assurance Responsabilité civile professionnelle et juridique à un tarif de groupe privilégié, du fait de l'appartenance de l'association à l'Union fédérative nationale des associations de familles d'accueil et assistantes maternelles.

Renseignements auprès de M.B. Chiron au 02 40 87 99 35.

Source : www.ouest-france.fr

APPEL à TEMOINS

Dans le cadre d'une avancée pour la profession et d'une procédure judiciaire, nous sommes à la recherche de témoignages d'assistantes maternelles qui suite à une intervention à l'épaule auraient été reconnues en « maladie professionnelle » .
Ceci est urgent.
Faîtes-nous remonter au plus vite vos témoignages à contact@ufnafaam.fr ou UFNAFAAM Les Commères 32170 TILLAC

RESULTATS CCPD

Pensez à nous transmettre vos résultats. Vous pouvez les adresser à Martine ORLAK soit par courrier au 610 rue Léo-Lagrange 02200 VILLENEUVE –ST –GERMAIN soit par courriel : **martine.orlak@ufnafaam.fr**

VIE ASSOCIATIVE

Les lacunes de l'information statistique sur les associations et les services qu'elles rendent à la société ont déjà été soulignées dans de nombreux travaux. Un groupe de travail du conseil national de l'information statistique (CNIS) s'est attaché dans un rapport publié le 1er février dernier, à faire des propositions « réalistes et hiérarchisées » pour les combler et améliorer les données existantes. Celles que les auteurs du document eux-mêmes considèrent comme prioritaires sont la création d'un « pôle chargé de la statistique des associations, doté de moyens suffisants, au sein du système statistique public » d'une part, et d'autre part, la mise en place d'une enquête nationale périodique sur les associations et les fondations avec un questionnaire adapté à ce type d'organisations incluant le bénévolat.
Rapport d'un groupe de travail du CNIS (décembre 2010)

SOURCE : ASH 2700

SIREN

Le siège social de notre association change de département. Notre numéro Siren va-t-il changer aussi ?

Non. Le numéro de Siren est un numéro d'identification (9 chiffres) de la personne morale et il est attribué à vie. En revanche, à ce numéro sont accolés 5 chiffres supplémentaires qui identifient les établissements de la personne morale par département. L'ensemble forme le numéro Siret, qui change, lui, en cas de changement de département du siège. Cette formalité sera faite automatiquement si vous êtes employeur, à partir du moment où vous aurez déclaré la modification de l'adresse à votre centre de formalité des entreprises (CFE). Sinon, il vous faudra signaler le changement directement à l'Insee de votre région.

SOURCE : ASSOCIATIONS MODE D'EMPLOI N° 127 MARS 2011

Présidence

Est-il obligatoire de nommer un président d'association ?

Non. Les règles de fonctionnement d'une association sont librement déterminées par les statuts. Rien n'empêche l'association de prendre des libertés par rapport au schéma classique de fonctionnement du bureau constitué habituellement d'un président, d'un secrétaire et d'un trésorier. L'association peut ainsi adopter un fonctionnement propre : être constituée d'un trésorier et d'un secrétaire seulement par exemple. Les règles statutaires peuvent également prévoir un exécutif collégial ou concentrer entre les mains d'une seule personne. Ce fonctionnement, s'il est légal, n'est toutefois pas très fonctionnel. En effet il est impératif que l'association soit représentée par une personne physique pour les actes de la vie civile comme les signatures de contrat, d'un chèque bancaire etc. Si le collège d'administratif est désigné pour être l'exécutif, les actes de la vie civile devront en outre être pris à l'unanimité et signés par tous. Enfin, il faut savoir que les autorités administratives et judiciaires ont besoin de disposer d'un interlocuteur au sein de l'association.

SOURCE : ASSOCIATIONS MODE D'EMPLOI N° 127 MARS 2011

Subventions

Une mairie peut-elle ne plus verser une subvention d'une année à l'autre ?

Les collectivités locales sont libres d'attribuer ou non une subvention, sans avoir besoin de justifier leur décision. C'est un pouvoir discrétionnaire. Cependant, elles sont malgré tout tenues de traiter les associations de façon égalitaire. Si elles octroient un avantage à une association, elles ne peuvent refuser le même avantage à une association similaire et dont la situation est analogue (voir Conseil d'Etat, décision n° 165284, du 8 avril 1998). Si votre subvention est supprimée alors qu'une association ayant une activité similaire la conserve vous pourrez déposer un recours. Toute la difficulté sera de démontrer que les activités sont les mêmes.

SOURCE : ASSOCIATIONS MODE D'EMPLOI N° 127 MARS 2011

LA CNAF FAIT LE BILAN DE LA PAJE RAM

Mise en place le 1er janvier 2004, la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) est destinée aux parents d'enfants âgés de moins de 6 ans. La montée en charge de cette allocation est en voie d'achèvement, l'occasion pour la CNAF d'en dresser un premier bilan. Parmi ses nombreux enseignements, on peut retenir :

- Globalement, que la montée en charge de la PAJE s'est accompagnée d'une plus large couverture des besoins des parents d'enfants de moins de 6 ans ;
- Le déploiement de la PAJE a influencé le montant moyen des aides versées qui est passée en moyenne de 293 euros en 2003 à 410 euros en 2009 (+40%), les plus fortes hausses concernant les prestations liées à la garde de l'enfant ;
- Un recours accru à la garde individuelle.

Ce dispositif a démontré son efficacité en permettant aux familles de bénéficier d'une aide à hauteur de leurs besoins et de financer une garde d'enfants à domicile. L'ADMR doit poursuivre ses efforts pour accroître son offre de services dans ce domaine. Toutes les demandes ne sont pas encore satisfaites. Pour sécuriser la gestion des associations et éviter les impayés, l'Union nationale vient d'interpeller la CNAF pour que la PAJE puisse être versée directement aux prestataires de service.

Source : Le Lien n° 686 Février 2011

LES NOUVELLES ÉVALUATIONS KILOMÉTRIQUES DES FRAIS DE VOITURE ET DE MOTOCYCLES SONT PARUES RAM

04/03/11 Instruction de la DGFIP du 25 février 2011, 5 F-6-11

L'administration fiscale vient de publier les évaluations kilométriques des dépenses d'automobile et de moto calculées pour 2010. Ces évaluations servent également en matière sociale.

Bien qu'établies par l'administration fiscale, ces évaluations servent également en matière sociale. En effet, les indemnités kilométriques versées par les employeurs aux salariés utilisant leur véhicule personnel pour leurs déplacements professionnels, lorsqu'elles sont conformes au barème fiscal, sont présumées non excessives, et ne sont donc pas susceptibles de réintégration dans l'assiette des cotisations, pour autant que le nombre de kilomètres indemnisés à titre professionnel ne soit pas contestable.

Le barème fiscal ne peut pas, en revanche, être utilisé pour évaluer l'avantage en nature à inclure dans l'assiette des cotisations et de l'impôt sur le revenu en cas de mise à disposition gratuite d'une voiture ou d'un deux-roues à moteur par l'employeur au titre de l'utilisation privée de ce véhicule. Des règles spécifiques de calcul de cet avantage sont prévues en matière sociale et fiscale.

Les barèmes prennent en compte, notamment, les éléments suivants : dépréciation du véhicule, frais d'achat des casques et protections, frais de réparation et d'entretien, dépenses de pneumatiques, consommation de carburant et primes d'assurance.

Les frais de garage ou de box peuvent, sous réserve des justifications nécessaires, être ajoutés au montant des frais de transport évalués en fonction des barèmes.

Barème kilométrique auto 2010 en euros

	Montant minimum		
Puissance du véhicule	jusqu'à 5000 km	de 5001 à 20000 km	> 20000 km
3 CV	d x 0,393	(d x 0,236) + 783	d x 0,275
4 CV	d x 0,473	(d x 0,266) + 1038	d x 0,318
5 CV	d x 0,52	(d x 0,291) + 1143	d x 0,348
6 CV	d x 0,544	(d x 0,305) + 1198	d x 0,365
7 CV	d x 0,569	(d x 0,324) + 1223	d x 0,385
8 CV	d x 0,601	(d x 0,342) + 1298	d x 0,407
9 CV	d x 0,616	(d x 0,357) + 1298	d x 0,422
10 CV	d x 0,649	(d x 0,38) + 1343	d x 0,447
11 CV	d x 0,661	(d x 0,398) + 1318	d x 0,464
12 CV	d x 0,695	(d x 0,414) + 1403	d x 0,484
13 CV et plus	d x 0,707	(d x 0,43) + 1383	d x 0,499

Source : Editions Francis Lefebvre

USAGERS : VERS LA DISPENSE DE LA PRÉSENTATION DES ACTES D'ÉTAT CIVIL RAM

Publié le 1er.03.2011

A partir du 1er mars 2011, une procédure de vérification sécurisée des données à caractère personnel contenues dans les actes de l'état civil doit se mettre en place. Un décret a été publié en ce sens au Journal officiel du samedi 12 février 2011.

Une fois en place, cette procédure doit dispenser les usagers de produire un acte à l'appui de leurs démarches administratives. Par ce biais, les administrations et les organismes légalement fondés à requérir des actes de l'état civil ont la possibilité de vérifier directement les données déclarées par les usagers auprès des officiers de l'état civil dépositaires des actes.

Les démarches d'état civil sont celles qui sont liées aux actes de naissance, actes de mariage et actes de décès ainsi que celles relatives au livret de famille.

Décret n° 2011-167 du 10 février 2011 instituant une procédure de vérification sécurisée des données à caractère personnel contenues dans les actes de l'état civil.

Source : www.service-public.fr

PROTECTION DE L'ENFANCE : UN NOUVEAU DÉCRET SUR LA TRANSMISSION DE DONNÉES

Après des mois de concertation, le décret organisant la transmission d'informations anonymisées relatives aux mineurs en danger, a enfin fait l'objet d'une réécriture. Publié hier au Journal officiel pour une entrée en vigueur au 1er juin 2011, il définit dans le détail les catégories d'informations à recueillir et les enfants concernés par le dispositif.

La loi du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance a prévu la transmission des données recueillies dans le cadre de la protection de l'enfance, sous forme anonyme, aux observatoires départementaux de la protection de l'enfance (ODPE) ainsi qu'à l'Observatoire national de l'enfance en danger (Oned). Toutefois, cette transmission n'a pas démarré à ce jour.

Difficultés de mise en œuvre

En effet, des difficultés ont jusqu'ici empêché la mise en œuvre du décret du 19 décembre 2008 qui organise la transmission des informations. L'absence de consensus sur la notion d'information préoccupante - et particulièrement sur son périmètre - a rapidement posé problème, dans la mesure où l'information préoccupante constitue l'une des principales portes d'entrée dans le dispositif d'observation. Le contenu des informations à recueillir, défini de manière générale par le décret et précisé par des formulaires diffusés par l'Oned, a été très décrié par les professionnels. Ainsi, le conseil général du Loiret, l'Association nationale des assistants de service social (Anas) et la Ligue des droits de l'Homme (LDH) avaient saisi la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil) pour qu'elle se prononce sur la légalité des demandes de transmission d'informations que l'Oned a adressées aux départements à la suite de la parution du décret de 2008. Ce, dans un contexte d'inquiétude croissante des professionnels des départements sur leur rôle en général par rapport aux enfants en danger ou en risque de danger et leurs familles, et en particulier sur la confidentialité et la lourdeur des systèmes d'information relatifs à ces familles.

Dans un courrier de décembre 2009, la Cnil met en cause la pertinence des données sollicitées, certaines informations contenues dans les formulaires de l'Oned excédant celles prévues par le décret. La Commission invitait dès lors à la définition d'items les plus objectifs possibles et recommandait que la liste précise des informations devant faire l'objet d'un traitement statistique soit établie par voie réglementaire.

Le décret est réécrit

Le gouvernement s'exécute. Le nouveau décret du 28 février 2011, qui abroge celui du 19 décembre 2008, définit dans le détail les catégories d'informations à recueillir et les enfants concernés par le dispositif.

Un communiqué du 1er mars diffusé par le cabinet de Roselyne Bachelot-Narquin, ministre des Solidarités et de la Cohésion sociale, assure que ce nouveau texte "a été élaboré au terme d'une large concertation avec de nombreux acteurs concernés par la protection de l'enfance" tels que l'Assemblée des départements de France (ADF), les organisations professionnelles ou encore la Cnil. Et ajoute que "pour accompagner au mieux les conseils généraux à s'organiser dans cette observation, l'Oned organisera des rencontres interdépartementales et mettra à leur disposition des outils techniques et des préconisations méthodologiques". Décryptage de ces nouvelles dispositions qui entreront en vigueur le 1er juin 2011.

Transmission de données anonymisées

Le président du conseil général transmet annuellement les informations à l'ODPE et à l'Oned. Avant de procéder au recueil et à l'enregistrement des données, il doit solliciter – ce que ne prévoyait pas le décret de 2008 – l'autorisation de la Cnil.

Les informations sont transmises aux observatoires après leur anonymisation. Un procédé de cryptage informatique irréversible garantit l'anonymat de l'identité du mineur, de ses responsables légaux et de toute autre personne ayant eu à connaître de la situation du mineur.

Enfants concernés par le dispositif

Le nouveau décret restreint le périmètre des informations préoccupantes devant être transmises à l'ODPE et à l'ONED. Seront ainsi transférées les seules informations auxquelles une suite a été apportée en protection de l'enfance. Le décret du 28 février indique en effet que "le président du conseil général procède au recueil et à l'enregistrement des informations […] relatives aux mineurs" :

- "ayant fait l'objet d'une information préoccupante, dès lors que cette information préoccupante est confirmée par la poursuite de la prestation ou de la mesure en cours, par la mise en œuvre d'une prestation d'aide sociale à l'enfance, hors aide financière, ou d'une mesure judiciaire de protection de l'enfance, ou par un signalement au procureur de la République";
- "ayant fait l'objet d'un signalement direct auprès du procureur de la République ou d'une saisine directe du juge des enfants".

Si aucune suite n'a été apportée à l'information préoccupante, il faut *a contrario* en déduire que la cellule départementale de recueil des informations en reste l'unique dépositaire.

Nature des informations à recueillir

Conformément aux recommandations émises par la Cnil en décembre 2009, la liste précise des informations devant faire l'objet du traitement statistique est désormais définie par voie réglementaire (et non dans les fiches modèles de l'Oned). L'ensemble des éléments à recueillir et à transmettre sous forme anonyme à l'ODPE et à l'Oned figure en annexe du décret.

Au-delà des données concernant le mineur (sexe, âge, mode d'accueil, situation scolaire ou professionnelle) et les mesures de protection de l'enfance mises en œuvre à son égard, certaines informations ont trait à son "cadre de vie social et familial" : composition du ménage, logement, emploi, nature des ressources (revenus du travail, minima sociaux, allocations…), problématiques familiales (conduite addictive, déficience mentale, exposition du mineur à un conflit de couple, violences au sein de la famille), etc.

Décret n° 2011-222 du 28 février 2011 organisant la transmission d'informations sous forme anonyme aux observatoires départementaux de la protection de l'enfance et à l'Observatoire national de l'enfance en danger.

Source : www.tsa-quotidien.fr

LICENCIEMENT POUR ABSENCE D'ENFANTS À CONFIER

L'employeur doit respecter la procédure prévue par le contrat d'accueil avant de retirer un enfant à une assistante familiale et prouver qu'il n'a pas d'autre enfant à lui confier.

Cour d'appel d'Orléans, Chambre sociale, 16 novembre 2010, n° 10/01380, non publié.

Embauchée comme assistante familiale par le Mouvement pour les villages d'enfants (MVE) en octobre 2004, Mme Christiane N. est licenciée le 4 avril 2008 pour absence d'enfant à confier après que la jeune Katlyn qu'elle accueillait ait été placée chez une autre assistante familiale en novembre 2007.

Elle conteste son licenciement devant le conseil de prud'hommes de Montargis, lequel, dans un jugement du 25 mars 2010, la déboute. Ce jugement est infirmé par la cour d'appel d'Orléans, par un arrêt du 16 novembre 2010. Les magistrats relèvent tout d'abord qu'en application du Code de l'action sociale et des familles (articles L. 423-32 et L. 423-35), l'absence d'enfant à confier est un motif valable de licenciement, mais, ajoutent-ils, « *encore faut-il que le juge soit à même de vérifier d'une part qu'il n'a pas été fait un usage abusif de ce droit, au regard des droits découlant pour le salarié du contrat de travail qui doit être exécuté de bonne foi et loyalement, et d'autre part qu'il n'y avait pas d'enfants à confier à la salariée* ». Les juges s'intéressent tout d'abord aux conditions du retrait de Katlyn. Pour se livrer à cet examen – et là réside l'intérêt de l'arrêt -, ils s'attachent non seulement au contrat de travail, mais aussi au contrat d'accueil « *obligatoirement annexé au contrat et [qui] s'impose en conséquence aux parties* ».

Ils relèvent que le contrat d'accueil de Katlyn stipulait que Mme N. était membre de l'équipe pluridisciplinaire et que les conditions de suivi et de départ de l'enfant étaient prises sur avis de cette dernière. Or, l'avis des membres de l'équipe n'a pas été recueilli avant le retrait de l'enfant et il n'est pas prouvé que Mme N. a été associée aux débats qui ont précédé la décision. De plus, il n'est pas démontré que Mme N. « *a été invitée à réorienter sa prise en charge de Katlyn et aidée en ce sens alors que ses compétences n'avaient pas été mises en cause jusque-là* ». Et les juges d'en conclure que « *l'employeur n'a pas respecté ses obligations contractuelles avec cette conséquence que la salariée n'avait plus d'enfant à garder, ce qui a constitué la première étape vers son licenciement* ».

La cour d'appel d'Orléans constate ensuite que le tableau des demandes d'admission émanant du conseil général fait apparaître que la fondation MVE a été sollicitée pour accueillir cinq enfants fin janvier 2008 et qu'un enfant déjà pris en charge par MVE se trouvait privé d'assistante maternelle par suite du décès de celle-ci. La cour conclut de ces éléments que la preuve de l'absence d'enfant à confier n'est pas reportée.

En conséquence, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse et l'employeur condamné à 5000 € de dommages et intérêts à ce titre, auxquels s'ajoutent 2000 € pour réparation de préjudice moral et 1500 € pour les frais de procédure engagés par Mme N.

Source : L'assmat n° 96 Mars 2011



QUESTIONS

Réponses…

INTRUSION DE L'ASSISTANTE SOCIALE RAM

Question : En ce moment nous avons sur un des secteurs de notre département une assistante sociale qui lors des visites chez l'assistante maternelle ouvre tous les tiroirs, les placards des chambres, contrôle si les bouteilles d'alcool sont bien en lieu sûr ect... visite la salle de bains, les WC. A-t-elle le droit de s'introduire dans l'intimité de notre famille ?

Pouvons-nous lui interdire des lieux privés ? Notre chambre, la salle de bains où les enfants n'ont pas accès nos placards et nos tiroirs (même si c'est pour regarder où sont les couteaux) ? Il y a bien sur des consignes de sécurité indispensables (piscine, barrière de sécurité pour les escaliers prises de courant produits d'entretien...)

Nous vivons très mal cette intrusion et nous nous demandons si nous avons un recours pour ne pas accepter cette fouille ou si nous devons l'accepter comme indispensable au maintien de l'agrément. Je ne sais pas ce qui se fait dans les autres départements mais cette méthode a choqué plusieurs de nos assistantes maternelles qui le vivent comme un viol de leur intimité, qu'en pensez-vous ?

REPONSE : Vous pouvez déjà saisir la CCPD car dans le code de l'action sociale et des familles, il est notifié qu'une fois dans l'année, la commission discute de l'agrément. Vous pouvez aussi vous référer au *Référentiel de l'agrément des assistants maternels à l'usage des services de Protection Maternelle et Infantile* (Non obligatoire) pour justifier de l'intrusion et du non respect de ce référentiel au médecin chef PMI.

Ce référentiel est à disposition sur le site UFNAFAAM sous l'espace adhérent dans Documentation

ACCUEIL D'UN ENFANT HANDICAPE : REMUNERATION

Question : Des parents m'ont contacté pour l'accueil d'un enfant handicapé de 4 ans, la convention collective prévoit une majoration mais elle ne précise pas le pourcentage, auriez-vous l'amabilité de bien vouloir m'informer de ce qui se pratique dans la catégorie des assistantes maternelles du particulier employeur ? RAM

REPONSE : La négociation est libre entre les parties…

Définition difficultés particulières. Conformément à l'article 7 de la CCN, dans le cas où des contraintes réelles, dues aux soins particuliers ou à l'éducation spéciale entraînés par l'état de santé de l'enfant pèsent sur l'assistant maternel, la rémunération est majorée.

Montant minimum de la majoration fixé à 0,5 SMIC par jour par la loi de 1992 pour les assistants maternels employés par des particuliers : ces dispositions s'appliquent toujours.

Le code des impôts prévoit un abattement de 1 SMIC supplémentaire par jour en cas d'accueil d'enfant présentant des difficultés particulières.

Le législateur a laissé aux parents le soin de reconnaître les difficultés particulières qui peuvent être non durables dans le temps (immobilisation d'un membre par exemple) tant pour un handicap moteur ou sensoriel que pour la maladie. Voici quelques exemples de ces difficultés à prendre en compte (liste non exhaustive) trisomie 21, mucoviscidose, myopathie, les troubles de la vision, surdité, les allergies, régimes alimentaires, etc…

Il n'y a aucune obligation d'avoir un certificat médical, ni l'accord du médecin de PMI, c'est une négociation entre les parties uniquement (Pour certains cas les parents perçoivent l'allocation d'éducation spéciale). Si la pathologie est susceptible d'évoluer, il est bon de prévoir au contrat, une réévaluation par exemple tous les six mois.

Prévoir dans le contrat la majoration liée à l'état de santé :

Cette majoration peut être fixée à

- ☐ …. Heure(s) de SMIC par jour
- ☐ 0,.. SMIC par heure

NB : Pour repère, certaines associations suggèrent 1 SMIC par jour ou 0.13 SMIC par heure.

SEROPOSITIVITE NON DECLAREE RAM

Question : Quels sont les droits de l'Assuré en cas de restriction, suspension ou retrait d'agrément décidé par le Médecin de la Protection Infantile ? Et plus particulièrement, dans le cas évoqué, d'une Séropositivité non déclarée par l'Assuré à l'Employeur et à la PMI alors même que l'enfant confié n'a pas été contaminé ?

REPONSE : En préambule, nous rappelons que la restriction, suspension ou retrait d'agrément n'est pas une décision du Médecin de la Protection Infantile, il peut la solliciter ou l'initier mais il s'agit d'une décision du Président du Conseil Général.

C'est une décision administrative susceptible de recours. Dans un premier temps, le Président du Conseil Général saisit la commission consultative paritaire départementale pour avis. En cas de retrait ou de modification de l'agrément, le travailleur social a la possibilité de présenter des observations écrites ou orales, il peut également se faire représenter par une personne de son choix devant cette commission.

En cas de maintien de la décision, l'intéressé à donc la possibilité de faire un recours gracieux (auprès du Président du Conseil Général) et/ou contentieux (devant le Tribunal Administratif).

Le Code de l'Action Sociale et des Familles précise que l'état de santé de l'Assistante Familiale doit lui permettre d'accueillir habituellement des enfants mineurs ou majeurs de moins de 21 ans. L'état de santé du travailleur social ne doit pas être incompatible avec l'accueil et la sécurité des mineurs et ne doit pas avoir de conséquences sur l'enfant accueilli ou sa santé. Il n'existe pas de liste de maladies ou de contre indications médicales empêchant l'exercice du métier d'Assistante Familiale.

Ceci dit, au moment du dépôt du dossier, on vérifie entre autres que le candidat est bien à jour de ses vaccins, qu'il n'est pas alcoolique ou atteint de tuberculose.

De manière plus générale, le médecin doit attester que la personne n'est atteinte d'aucune affection physique ou mentale incompatible avec l'accueil des enfants. L'examen médical du candidat à l'agrément se fait sous la responsabilité du médecin de la protection de l'enfance au cas par cas.

Concernant plus spécifiquement les personnes séropositives, il n'existe pas de jurisprudence.

A priori, il n'y a pas d'obligation pour les candidats de révéler leur état de santé et aucun dépistage n'est prévu. Ce qui semble logique pour éviter tout problème de discrimination.

A partir du moment où l'Assistante Familiale garantit l'état de santé des personnes accueillies et que son propre état de santé lui permet d'accueillir les enfants, le simple fait d'être séropositif ne pourrait, selon l'Assureur, justifier le retrait d'agrément sous peine pour l'administration de glisser sur le terrain de la discrimination. Sauf pour cette dernière à démontrer que l'état de santé du travailleur social (état de fatigue ou traitement trop lourd) ne lui permet plus d'accueillir et de s'occuper en toute sécurité des enfants accueillis ou qu'il y a un risque important de contamination (la question de la contamination, la même pour toute personne atteinte du VIH n'a pas été tranchée en jurisprudence).

En revanche, en cas de contamination de l'enfant, il est bien évident que la responsabilité de l'Assistant Familial pourra être recherchée.

AVONS-NOUS UN MEDECIN DU TRAVAIL ? RAM

Question : Le médecin traitant d'une de mes adhérentes a fait une demande auprès de la SS pour la déclarer en maladie professionnelle ; suite à cette demande la SS a envoyé un questionnaire à l'assistante maternelle et aux parents des enfants confiés en leur demandant de noter les coordonnées du médecin du travail. En avons-nous un ?

REPONSE : Les employeurs particuliers ne cotisent pas à la médecine du travail pour leur salarié donc non, les assistantes maternelles ne passent jamais devant la médecine du travail. C'est une de nos demandes.

CONGES PAR ANTICIPATION OU PAS ? RAM

Question : Je vais démarrer un contrat le 1er juillet sur une année incomplète, 41 semaines par an, 45h par semaine, je prends 3 semaines de vacances en août et je voulais savoir comment cela se

passe, ce sont des congés par anticipation ou pas et comment fonctionne la mensualisation pour ça car j'ai l'habitude de faire 1/10 tous les mois ?

REPONSE : Ce ne sera pas exactement cela dans l'année incomplète car les semaines de congés sont retirées de la base de la mensualisation et rémunérées en sus du salaire mensuel.

L'année incomplète ne prend en compte que des semaines travaillées, on retire sous ce principe toutes les semaines de congés des DEUX PARTIES, employeur et salarié. De ce fait, on ne lisse que des périodes travaillées. S'il ne s'agit pas d'un employeur unique, il faut déduire vos 5 semaines de congés puisque vous êtes autorisée à les prendre à cette hauteur même si non acquis en "sans solde". Vous n'êtes pas dans ce cas puisque, si vous envisagez d'opter pour le paiement du 1/10e mensuel, sous ce principe, votre indemnité de congés payés sera donc réglée chaque mois au fur et à mesure de l'acquisition de vos droits. Chaque mois vous recevrez donc votre mensuel puis votre 1/10e, ce sera ainsi à vous, de constituer votre cagnotte vacances chaque mois.

Dans l'année incomplète, on ne lisse et ne mensualise QUE DU TRAVAIL !!

L'anticipation est évoquée plus particulièrement sur les cas de mensualisation en année complète où les périodes de congés ne sont pas retirées à la base du calcul de la mensualisation (52 semaines).

DELAI POUR PERCEVOIR L'INDEMNITE D'ATTENTE

Question : Engagé par le conseil général comme assistant familial depuis le 5 novembre 2010 (contrat de travail), le 25 novembre, j'ai signé un contrat d'accueil pour 2 mois, depuis je n'ai plus d'enfant et on me refuse l'indemnité d'accueil. J'aimerais savoir si l'ancienneté pour recevoir cette indemnité part de la date du contrat de travail ou dépend du nombre de mois où j'ai accueilli les enfants ? Les textes ne sont pas clairs.

REPONSE : Pour bénéficier de l'indemnité d'attente, il faut 3 mois d'ancienneté qui se comptent depuis la signature du contrat soit pour vous à compter du 5 novembre. Normalement du 5 novembre au 25 novembre vous avez dû avoir votre formation préalable soit 60 heures.

CONTRAT OCCASIONNEL ET PRIME DE PRECARITE RAM

Question : Dans le contrat occasionnel, les 10% des congés payés sont rémunérés. La prime de précarité est-elle aussi rémunérée ? Où peut-on se procurer un CDD ? Le relais peut-il m'en faire une copie ?

REPONSE : Il n'y a pas de prime de précarité dans le cadre d'un contrat occasionnel. Quant au CDD que nous proposons, nous vous rappelons que toute reproduction en est interdite. Cependant, vous pouvez vous en procurer un par le biais de notre e-boutique : http://www.boutique-ufnafaam.fr/

INDEMNITE DE RETRAITE ET TROP PERCU RAM

Question : Adhérente depuis le 1er numéro à votre newsletter, je recherche des infos sur la retraite d'une assistante maternelle. Ce sera la 1ère sur mon secteur. L'assistante maternelle doit partir en retraite en MAI 2011 : Doit-elle donner un préavis aux parents employeurs ? La rupture du contrat pour prise de retraite ouvre-t-elle droit à une indemnité de rupture ? L'assistante maternelle était mensualisée depuis septembre 2010, la régularisation fait apparaître pour le 30 avril un trop perçu de 35 heures, l'assistante maternelle doit-elle rembourser le parent ?

REPONSE : Justement le dernier numéro de la newsRAM traite de la prise de retraite. Une indemnité de départ en retraite pour une assistante maternelle employée par un particulier est très rare car il faut avoir 10 ans d'ancienneté auprès du même employeur. Attention, si l'assistante maternelle démissionne, elle ne percevra aucune indemnité de rupture pour un départ en retraite. Lors de toute rupture, la procédure doit être respectée donc préavis, etc..

Si le trop perçu est en faveur de l'assistante maternelle et que cette dernière a toujours été présente aux jours et heures prévus au contrat de travail, elle n'a pas à le rembourser. Une jurisprudence confirme ceci cf fascicule 3 : *« Aucune retenue sur salaire ne peut être effectuée lorsque l'inexécution du travail est imputable à l'employeur et non au salarié qui est resté à la disposition de son employeur (cass. soc. 28-6-1989 n° 2713 : RJS 8-9/89 n° 673 . 17-10-2000 n° 4090 : RJS 12/00 n° 1269). »*

JURISPRUDENCES

Règlement intérieur – contenu – discipline – sanctions disciplinaires – nature et échelle des sanctions – mise à pied – licéite – conditions RAM

Une mise à pied prévue par le règlement intérieur n'est licite que si ce dernier précise sa durée maximale.

Cass. soc. 26 octobre 2010 n° 09-42.740 (n° 2078 FS-PBRI), Roudaut c/Sté Jabil circuit.

SOURCE : RJS 1/11

Retenue pour maladie

Cass. soc. 26-1-2011 RAM

La cour de cassation précise l'incidence de la présence, dans le délai de carence, de jours qui n'auraient pas normalement été travaillés, sur le calcul de la retenue sur salaire pour maladie.

La retenue sur salaire doit correspondre au temps exact de la cessation de travail.

L'existence d'un délai de carence conventionnel pour le versement d'un complément de salaire en cas de maladie ou d'accident est sans incidence sur les modalités de calcul de la retenue. Dès lors, ne peuvent donner lieu à retenue les jours compris dans ce délai que le salarié n'aurait pas travaillés s'il n'avait pas été malade.

Cass. soc. 26 janvier 2011 n° 08-45.204 (n° 301 FS-PB), Celton c/Sté Carrefour hypermarchés.

SOURCE : RJS 1/11

Conclusion – embauche – promesse d'embauche – 1° définition – écrit précisant l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction – 2° non-respect par l'employeur – a) licenciement sans cause réelle et sérieuse – b) incidence d'une période d'essai RAM

1° Constitue une promesse d'embauche valant contrat de travail l'écrit qui précise l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction.

2° a) La rupture d'une promesse d'embauche par l'employeur s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

b) Le contrat de travail ayant été rompu avant son commencement d'exécution, l'existence d'une période d'essai est sans portée.

Cass. soc. 15 décembre 2010 n° 08-42.951 (n° 2545 F-PB), SAS Cama c/Perinet.

SOURCE : RJS 3/11

Licenciement – procédure de licenciement – notification du licenciement – forme – remise du certificat de travail ou de l'attestation pour l'assurance chômage – portée RAM

Le fait par l'employeur d'adresser à son salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception, son dernier bulletin de salaire et son attestation pour l'assurance chômage, et de l'informer que son reçu pour solde de tout compte est tenu à sa disposition, s'analyse en un licenciement non motivé et, par conséquence, privé de toute cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 30 novembre 2010 n° 08-45.279 (n° 2346 F-D), Millet c/Froment ès qual

SOURCE : RJS 3/11

Licenciement – procédure de licenciement – notification du licenciement – date d'envoi – délai maximum – licenciement disciplinaire – terme du délai – dimanche ou jour férié RAM

La lettre de licenciement pour motif disciplinaire doit être notifiée au salarié dans le délai d'un mois à partir de la date de l'entretien préalable. Lorsque le licenciement est notifié par lettre recommandée, il convient, pour déterminer la date de notification, de se placer à la date de l'envoi de la lettre.

Dès lors que l'entretien préalable s'est déroulé le 24 novembre, le 24 décembre étant un dimanche et le 25 décembre un jour férié, la lettre de licenciement expédiée le 26 décembre l'a été dans le délai imparti.

Cass. soc. 30 novembre 2010 n° 09-68.174 (n° 2284 F-D), Sté Cie française d'impression c/Thoen.

SOURCE : RJS 3/11

Maladie – accident-maternité – maternité – rupture du contrat pendant la période de protection – interdiction – période – point de départ – reconnaissance d'un état pathologique RAM

Le congé de maternité débute six semaines avant la date présumée de l'accouchement et en cas de pathologie huit semaines avant cette date.

Une cour d'appel ne peut refuser d'annuler le licenciement notifié au cours de cette seconde période au motif que le certificat médical reconnaissant l'état pathologique de la salariée avait été délivrée un mois avant le début du congé de maternité alors que cet état s'était poursuivi jusqu'à la date initialement prévue du congé de maternité.

Cass. soc. 16 décembre 2010 n° 09-42.610 (n° 2519 F-D), de Chassey c/Frechou

Assurance vieillesse – pension de retraite – liquidation – demande – forme – imprimé réglementaire – caractère obligatoire RAM

Les demandes de liquidation des droits à pension doivent être adressées à la caisse dans les formes et avec les justifications déterminées par un arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

Cass. 2e civ. 13 janvier 2011 n° 10-10.155 (n° 100 F-D), CGSS de la Réunion c/Haggai.

Travail à temps partiel – contrat de travail – exécution du contrat – heures complémentaires – définition – heures prévues par avenant au contrat. RAM

Toutes les heures effectuées au-delà de la durée de travail prévue au contrat qu'elles soient imposées par l'employeur ou qu'elles soient prévues par avenant au contrat de travail à temps partiel en application d'un accord collectif, sont des heures complémentaires.

Le conseil de prud'hommes en déduit à bon droit que toutes celles qui ont été effectuées au-delà de la limite d'un dixième de la durée prévue au contrat doivent supporter la majoration de 25% prévue par l'article L. 32123-19 du Code du travail.

Cass. soc. 7 décembre 2010 n° 09-42.315 (n° 2391 FS-PB), Sté Véolia propreté nettoyage et multiservices Sud-Est c/Bouffennar.

Droit européen et international

Conditions de travail – aménagement du temps de travail – directives 93/104 du 23-11-1993 et 2003/88/CE du 4-11-2003 – définition du temps de travail – application d'un régime d'équivalence – rémunération RAM

Ainsi que l'a énoncé l'arrêt de la Cour de justice des communautés européennes C-014/04 du 1er décembre 2005 (Dellas, point 38), il ressort tant de la finalité que du libellé même de ses dispositions que la directive européenne 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ne trouve pas à s'appliquer à la rémunération des travailleurs.

Il s'ensuit que le dépassement de la limite maximale hebdomadaire de travail de 48 heures est sans incidence sur le taux de rémunération découlant du système d'équivalence.

Cass. soc. 7 décembre 2010 n° 09-42.712 (n° 2388 FS-PB), Sté Bron ambulances c/Ogier

SOURCE : RJS 3/11

Procédure de licenciement

Convocation à l'entretien préalable par chronopost

S'adaptant à la pratique des entreprises, la Cour de cassation juge régulier l'envoi de la convocation à un entretien préalable par un système de transport rapide.

Le mode de convocation à l'entretien préalable au licenciement, par l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par la remise en main propre contre décharge, visé par l'article L. 1232-2 du Code du travail, n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de réception de la convocation.

L'envoi de cette convocation par le système de transport rapide de courrier dit « Chronopost », qui permet de justifier des dates d'expédition et de réception de la lettre, ne peut constituer une irrégularité de la procédure de licenciement.

Cass. soc. 8 février 2011 n° 09-40.027 (n° 275 FS-PB), Elmudesi c/Sté Air Canada

SOURCE : EDITIONS FRANCIS LEFEBVRE FR 5 11

COMMISSION PETITE ENFANCE UNIOPSS

3 Février 2011 RAM

Présents : ACEPP (association de crèches parentales) ; FNARS (fédération associations de réinsertion sociale) ; APF (Association de Paralysés de France) ; ATD Quart Monde, UNAF (associations familiales) ; MSA (Mutualité Sociale Agricole) ; UNA (Service à Domicile) ; l'UNCASS (centre communaux et intercommunaux).

ORDRE DU JOUR :

- Point sur la directive service
- La circulaire Fillon sur la relation entre pouvoirs publics et associations
- Actualités des réseaux
- Outil CNAR sur la gestion micro crèche
- Retour sur la circulaire pour les Relais assistants maternels

LA DIRECTIVE SERVICE

La directive service va permettre une mise en concurrence de la plupart des services publics, sociaux et/ou d'intérêt généraux.
A titre d'exemple, cela signifie qu'une crèche privée (qui n'est pas considérée par les autorités françaises comme un opérateur social) ou une crèche associative, financée pour partie par des fonds publics sera soumise à la même législation encadrant l'accès de cette activité.
Il en est de même avec les services type EDF etc., disparus de la directive Bolkestein pour une autre formulation, très ambiguë. La directive service a pour principe une « libre prestation de services ».
Le principe de base est que les parties contractantes sont libres de choisir la loi applicable au contrat. Les citoyens n'ont pas encore été informés de ces nouveautés.
Il faut s'attendre, pour les services (type EDF, EAUX) à une revalorisation à la hausse. Et pour les secteurs de la petite enfance et des services à la personne d'en faire un marché ouvert à la concurrence.
La France a accepté cette directive, elle est à présent analysée au niveau européen. A l'issue de cette commission et après comparaison des différents organismes, il en sortira un rapport. Il sera cependant difficile à la France de remonter des difficultés, en effet l'Europe a d'ores et déjà imposé sa mise en œuvre. Il faudra donc attendre son application avant de pouvoir revenir sur les problématiques de cette directive.

CIRCULAIRE FILLON DU 18 JANVIER 2010

Les aides financières versées sous forme de subventions à une association exerçant une activité économique d'intérêt général qui demeurent inférieures à 200 000 € sur une période de trois ans, ne sont pas qualifiées d'aides d'Etat et ne sont soumises à aucune exigence particulière en matière de réglementation de ces aides. A l'inverse, si l'association perçoit des subventions supérieures à ces montants, elle devra pour éviter que son activité associative ne soit reconsidérée comme étant une activité économique, répondre à plusieurs conditions (voir circulaire **du 18 janvier 2010 relative aux relations entre les pouvoirs publics et les associations : conventions d'objectifs et simplification des démarches relatives aux procédures d'agrément).**
Cette nouvelle circulaire se met en conformité avec le droit européen de mise en concurrence.
Cependant, si on peut être satisfait d'avoir un modèle identique pour tous, ce formulaire CERFA est quelque peu hybride dans sa conception. Alors qu'on réaffirme un droit d'initiative associative (qui donne une autorisation de souplesse dans la création associative) on exige, à l'inverse, et pour répondre à une mission de service public, une vision plus cadrée de la mission de l'association.
A ce titre, on considère que les associations développant une activité économique ne sont plus considérées comme simple prestataire.
Une base nationale sera créée, celle-ci va pouvoir repérer tous les financements croisés dont les associations bénéficient (Conseil Général, Caisse d'Allocations Familiales, etc.).

ACTUALITES DES RESEAUX

ACEPP :

Un nouveau BAC Pro va voir le jour. Il remplace le BEP sanitaire et social. Le contenu de cette nouvelle qualification est, selon l'ACEPP trop « hygiéniste ». L'ACEPP craint que les professionnels ayant ce titre ne soient pas qualifiés pour pouvoir entrer en crèche collective et que ce diplôme soit plutôt un enfermement dans le secteur des services à la personne.

La nouvelle préparation du CARREFUIS (certificat aux conditions d'encadrement) va mettre en exergue l'importance de l'ajout d'un module spécifique en accueil collectif.

URIOPSS LANGUEDOC

Le département vient d'adapter une charte pour l'accueil d'enfants en situation de handicap.

FNARS

La FNARS va organiser une journée nationale en 2012.

URIOPSS PAS DE CALAIS

Le département du Pas de Calais a vu la mise en place en 2010 de : 15 Micro crèches ATD QUART MONDE et 5 Maisons d'assistants maternels (5 en projets).

Le forum d'ATD QUART MONDE se situera le 5 Mars 2011.

Le soutien aux parents ainsi que les organisations de soutien à la parentalité disparaissent.

Le discours actuel tend plus vers une stigmatisation de ces familles qui sont considérées de plus en plus comme déviantes.

SECOURS CATHOLIQUE

L'association désire travailler sur une organisation de plateformes dont le thème serait « *la place du parent* ». L'organisation est effrayée de voir que cette place est de moins en moins considérée par les pouvoirs publics.

PACA URIOPSS

La région élabore une note pour la petite enfance.

UNAF

Le Conseil d'Administration de la Caisse d'Allocation Familiale s'est montré interrogatif devant le bilan favorable des places d'accueils créées par la CNAF. Le résultat fait débat car il semblerait que ces chiffres soient inexacts.

En effet, le coût d'une place de 1600€. L'objectif est de 20 000 nouvelles places soit un total de 46 000 enfants. On arrive donc à la conclusion que la CNAF n'a rempli que 86% de ses objectifs.

MSA

La mutualité sociale agricole finalise le contenu de la subvention COG (convention objectif et de moyens) qui intègre une partie de financement pour la petite enfance.

UNA

L'UNA travaille actuellement sur un fonctionnement de l'accueil collectif à l'accueil individuel.

L'UNA a diffusé un appel à projet vers des structures à horaires décalés.

OUTIL CNAF

L'UNIOPSS avait monté un groupe de travail sur le montage d'un outil de micro-crèches, celui-ci expliquait le montage de financement d'une structure micro crèche. Cet outil peut être expliqué à ceux qui en font la demande sur 2 journées de formation (Montant de la formation : 400€)

LA CIRCULAIRE RELAIS ASSISTANTS MATERNELS

L'UNCASS développe leurs points de divergences avec la circulaire sur les relais assistants maternels et revient sur les raisons de son refus de le signer cette circulaire.

Un grand nombre de points sont communs avec l'UFNAFAAM dont :

- Les missions qui risquent de nuire à la neutralité de l'animateur ;
- Les tâches administratives plus contraignantes qui risquent de nuire au maintien de lien animateur/assistant maternel ;
- Le risque d'ingérence dans la formation continue de l'assistant maternel.

La commission prend fin à 17h 00.

Pour l'UFNAFAAM : Sandra ONYSZKO

COMITE PARTENARIAL DE LA CNAF

8 Mars 2011, Paris 14ème RAM

Présents : FFEC (fédération française des entreprises de crèches), ACEPP (crèche parentale), DGCS (Direction Générale de la cohésion sociale), SPE (syndicat des particuliers employeurs), MSA (mutualité sociale agricole), UNIOPSS (union interfédérale des œuvres et organismes privés sociaux), Familles Rurales, CCMSA (Caisse centrale de mutualité sociale agricole), Membres de la CNAF.

ORDRE DU JOUR :

1.) Présentation et échanges autour du projet de lettre circulaire relative à la prestation de service unique.
2.) Présentation des remontées des groupes d'utilisateurs relatifs à la version 2 du site mon-enfant.fr.
3.) Toutes autres questions posées par le comité

PRESENTATION DE LA CIRCULAIRE PSU

Une lettre circulaire sur la PSU (prestation de service unique) va être publiée.
Cette circulaire vise à repréciser certains points de façon a éviter toute interprétation.
La PSU est un financement de l'ETAT qui est versé directement aux crèches afin de faire diminuer le coût pour les familles, le prix de la place d'accueil étant minoré en fonction du salaire de la famille.
La lettre circulaire intervient en amont d'une autre : celle de l'aide visant à la rénovation des EAJE (établissements d'accueils des jeunes enfants)
L'objectif de cette aide consiste à permettre aux Caf d'apporter un soutien financier aux gestionnaires qui en ont besoin.
Ce fonds de rénovation sera également versé aux crèches familiales (services d'accueil familiaux).
« Sont éligibles au fonds de rénovation des EAJE les établissements d'accueil relevant de l'article L. 2324-1 du Code de la santé publique (établissements d'accueil collectifs, *établissement à gestion parentale, services d'accueil familiaux, micro-crèches). »*
La portée de ces financements étant très difficile à mettre en œuvre, la CNAF va organiser un groupe de travail dont le but sera d'identifier les problématiques et d'argumenter alors les demandes en vue du prochain COG (convention d'objectif et de gestion).

La circulaire PSU précise quelques points notamment :

- La révision du contrat d'accueil est possible en cours d'année ;
- Une période d'essai et d'adaptation est recommandée ;
- L'accueil en surnombre ne peut excéder 100% ;
- La réservation d'une place doit demeurer exceptionnelle ;
- La différence entre écart facturé et réalisé fera l'objet d'un contrôle inopiné de la CNAF car ces écarts semblent constamment à la hausse depuis quelques temps.

La minoration des frais d'accueil aux parents doit porter sur :

- L'éviction pour maladie par le médecin de la crèche ;
- L'hospitalisation ;
- La fermeture de la crèche.

La PSU prendra en compte seulement 3 heures de concertation par année des professionnels.

PRESENTATION DE LA VERSION 2 DU SITE mon-enfant.fr

La nouvelle version sera disponible en Juin.
La CNAF indique que le retour sur le site est positif surtout en ce qui concerne les assistants maternels. Ceux-ci apprécient d'indiquer leurs disponibilités en ligne malgré la mise à jour qu'ils jugent plutôt longue. Le simulateur de droit P.A.J.E est recommandé par les animateurs de relais assistants maternels.
Il va être créé une rubrique « conseils ».
Une rubrique « métiers » sera à compléter.
Les fiches structures seront enrichies.

Le moteur de recherche va être amélioré en prenant en compte une recherche sur une commune précise.
En 2013, les parents disposeront d'un espace pour mettre en ligne leur demande de place d'accueil pour leur enfant.
Une campagne de promotion du site sera diffusée en décembre.

Madame MAURIN, du SPE (nouveau syndicat des particuliers employeurs et scission de la F.E.P.E.M) précise que des animateurs de relais assistants maternels remontent certaines fraudes de faux assistants maternels qui parviennent à s'enregistrer quand même sur PAJEMPLOI.
La CNAF répond qu'un plan de contrôle du CMG (complément mode de garde) va être organisé en 2011-2012.

L'UFNAFAAM intervient en demandant que ce contrôle se fasse alors dans les deux sens car certains parents déclarent un nombre d'heures supérieur pour un montant inexact, que les professionnels doivent déclarer dans leurs revenus.
La CNAF demandera à PAJEMPLOI de mettre en place un système de filtrage.

La prochaine réunion aura lieu en Juin.

Pour l'UFNAFAAM : Sandra ONYSZKO

CONFERENCE DE PRESSE DE « PAS DE BEBES A LA CONSIGNE »

à l'ASSOCIATION PICKER-LOCKZY
PARIS-15ème

Le 9 mars 2011 RAM

La conférence de Presse est organisée par le mouvement « pas de bébés à la consigne » annoncer un plan d'urgence pour la Petite Enfance, émettre un constat et proposer des solutions.

Malgré leurs divergences d'opinions, le collectif et l'UFNAFAAM poursuivent le même but : la qualité d'accueil de l'enfant. L'UFNAFAAM a donc choisi d'être présente lors de cette conférence de presse pour ouvrir le débat sur les différents modes d'accueil, sans lancer la polémique mais en œuvrant pour faire évoluer les mentalités et faire cesser les refus arbitraires prononcés par les PMI ou les Conseils Généraux.

Rappelons que le collectif est opposé aux Maisons d'Assistants Maternels (MAM), ce qu'il a rappelé lors de cette conférence de Presse en présence de Monsieur DUVAL, rédacteur d'*Assistant Maternel Magazine* qui n'est pas intervenu pour donner sa position alors qu'il s'est montré particulièrement virulent lors de notre dernière rencontre, envers ceux qui, selon lui, freinent la montée des Maisons d'Assistants Maternels. Mais il faut ajouter qu'il venait en tant que directeur d'un autre magazine *Le journal des professionnels de l'enfance* qui, lui, désapprouve ces nouvelles structures.

Avant l'ouverture de la conférence, nous étions intervenues auprès du Président du collectif pour qu'il tempère les termes de son intervention sur les M.A.M. (en particulier éviter de dire qu'ils sont des « crèches lowcost »). La question des M.A.M. a été évoquée en ces termes «*nous pensons que cet accueil relève de l'accueil collectif et que certaines règles qui lui sont applicables ne permettent pas une sécurité totale des enfants et des professionnels.*

Bien que restant sur ses positions, le collectif considère que, si les professionnels ne sont pas en cause, le manque d'accompagnement et d'une véritable formation à l'accueil en collectivité est regrettable, privant les professionnels exerçant en M.A.M. du soutien dont ils ont besoin.

Second point évoqué, la possibilité d'accueillir 4 enfants simultanément au lieu de 3 précédemment ce qui, d'après le collectif, accroitrait la fatigue de l'assistant maternel ainsi que sa responsabilité.
L'UFNAFAAM est favorable à cet aménagement depuis l'origine, estimant que cela permet aux assistants maternels de conserver un seuil de revenus identique malgré la réduction de nombreux accueils de temps complet à temps partiel.

Notre objectif commun qu'il nous faut défendre : une augmentation du tarif horaire permettant de compenser la baisse de fréquentation tout en maintenant la capacité d'accueil à 3 enfants maximum.
Le mouvement « pas de bébés à la consigne » appuie notre demande de mise en place des passerelles sollicitées par les assistants maternels.

Il est souligné au cours de cette conférence la nécessité de créer un CIF après le CAP petite enfance pour permettre aux assistants maternels l'accès à la formation d'auxiliaire de puériculture afin de conforter leur parcours professionnel et valoriser les compétences qu'ils ont pu acquérir au cours de la formation initiale – formation que les assistants maternels de nombreux départements souhaiteraient plus étoffée et dispensée en une seule session.

Le collectif dit ne pas se prononcer contre le CAP Petite Enfance dont le nombre d'heures de cours dispensées en vue de sa préparation est supérieur à celui préparant au diplôme d'auxiliaire de puériculture - différence compensée pour ce dernier par 24 semaines de stage favorisant une bonne connaissance du terrain.

En conclusion, cette conférence a mis en avant la « qualité de l'accueil », qu'il soit collectif ou individuel, assuré par des assistants maternels ou d'autres professionnels de la Petite Enfance.

L'UFNAFAAM

Une CONFERENCE DEBAT animée par le Docteur CHAMBRY, Pédopsychiatre

Le SAMEDI 21 MAI 2011 de 14h à 18h

Salle La Grange de Lescombes, 198 avenue de Taillan Médoc à Eysines 33320

Conférence ouverte à tout public sur le thème :

« L'enfant roi, la transmission de valeurs, l'autorité et ses limites »

Renseignements au 05.62.28.30.15 ou marie.lise.desbordes@orange.fr

LA PROTECTION DE L'ENFANCE

LA PROTECTION DE L'ENFANCE apparaît aujourd'hui comme un domaine sous haute tension. Et ceci sur de nombreux plans. Ainsi le « qui paie décide » est battu en brèche puisque les décisions d'assistance éducative prises par les magistrats de la jeunesse sont financées par les départements. Ce champ est par ailleurs sous l'influence des politiques de plus en plus sécuritaires à destination des jeunes. La volonté affirmée de rechercher les caractéristiques de la délinquance dès le plus jeune âge, dûment dénoncée par « zéro de conduite », mouvement de contestation désormais réputé, en constitue une illustration emblématique.
Par ailleurs, le droit des usagers, qui s'appuie sur des dispositions légales, est souvent en porte-à-faux avec la protection administrative. Force nous est en effet de constater l'absence de véritables recours contentieux en la matière. Les exemples « électriques » font nombre.
C'est dans ce contexte que la loi du 5 mars 2007 a voulu harmoniser les interventions judiciaires et administratives.
Le point, quatre ans après, par Catherine Sultan, présidente de l'Association Française des Magistrats de la Jeunesse et de la Famille.

L'équilibre entre la protection administrative et la protection judiciaire.

Après la loi du 5 mars 2007, un rendez-vous manqué ?

L'un des objectifs de la réforme globale de la protection de l'enfance était de mieux définir et coordonner les responsabilités des interventions administratives et judiciaires pour améliorer les réponses apportées à l'enfance en danger.
Près de quatre ans après l'entrée en vigueur du 5 mars 2007, il est possible de dresser un « bilan étape ».
En effet, aujourd'hui encore la protection de l'enfance se heurte à des écueils, tant en ce qui concerne la coordination des acteurs que la mise en œuvre effective des dispositions de la loi.

- La clarté du critère de partition entre la protection administrative et la protection judiciaire : la complémentarité préférable à la subsidiarité.

Pendant le temps de la concertation et des travaux préparatoires à la nouvelle législation, l'accent était porté sur une clarification nécessaire.
La judiciarisation trop systématique des situations était dénoncée, comme le risque des signalements trop tardifs.
Il y a toujours eu consensus pour affirmer la nécessité de cantonner la saisine de l'autorité judiciaire aux situations où la protection administrative s'avère insuffisante et limiter le judiciaire aux situations graves.
Pourtant, la nouvelle législation ne propose pas de critère clair pour la détermination de ce seuil et l'article 226-4 du code de l'action sociale et des familles maintient un flou en la matière.

Il énumère 3 hypothèses :
- Les mesures préventives initiées n'ont pas permis de remédier à la situation de danger,
- Le refus de la famille ou l'impossibilité de collaborer avec le service pour la mise en place des mesures de prévention,
- La suspicion de danger et l'impossibilité d'évaluer.

Ces dispositions cantonnent le juge des enfants à un rôle d'autorité ayant le pouvoir de passer outre à l'accord des titulaires de l'autorité parentale en conflit avec l'administration.
Sa légitimité à intervenir pour la protection des enfants en danger ne reposerait que sur son droit de mettre en œuvre la coercition, responsabilité issue de son statut de magistrat, attaché à une procédure particulière.
Le juge des enfants n'est plus considéré comme le garant de l'exercice des droits et des devoirs de parents dans le sens de la protection de l'enfant, de ses conditions d'éducation et de son bon développement.
Pourtant, le modèle français de justices des mineurs repose sur des dispositions qui font du juge des enfants plus qu'un arbitre des conflits. Par son mode d'intervention dans la durée et la continuité, par la définition même de son critère de compétence donnée à l'article 375 du code civil, il reste une courroie de transmission des exigences que notre société se fixe pour l'enfance en difficulté.
La loi du 5 mars 2007 n'a pas remis en cause cette conception éducative de la fonction. Elle l'a même, par certains aspects, renforcée en élargissant notamment, le champ des mesures d'assistance éducative.
Les parquets des mineurs doivent, au cas par cas, pouvoir évaluer les éléments de fait à l'origine d'une mise en danger d'un enfant, en considérer les manifestations, pour apprécier l'opportunité de

poursuivre dans le champ de la prévention ou d'ouvrir une procédure judiciaire d'assistance éducative. L'absence d'adhésion ne devait pas suffire à caractériser « l'impossibilité de collaborer de la famille ».
Or, la formule retenue maintient une ambiguïté préjudiciable.
La lecture de la circulaire de la protection judiciaire de la jeunesse sur l'application de la loi de 2007 atteste de ce questionnement quand elle renvoie aux protocoles départementaux et à la nécessité de prévoir des procédures accélérées pour des situations complexes et graves.
C'est effectivement dans la rédaction de ces protocoles qu'apparaît la nécessité de donner aux différents acteurs des indications et des points de repère communs pour garantir un cadre départemental suffisamment protecteur, en particulier pour les situations de mise en danger où les mesures préventives sont de toute évidence insuffisantes.
Aujourd'hui, les juges des enfants témoignent de nouvelles tensions entres les cellules de traitement des informations préoccupantes et les parquets, du fait d'une amplification des différences d'appréciations.
Ils constatent aussi la recrudescence des saisines tardives qui conduisent à des placements rapides dans des situations d'enfants plus dégradées.
Des travailleurs sociaux font aussi part de difficultés avec leur encadrement quant à la transmission d'informations préoccupantes.

Pour résoudre ces dysfonctionnements l'AFMJF maintient sa proposition d'introduire un alinéa à l'article 226-4 du code de l'action sociale et de la famille dans l'hypothèse du « danger grave et manifeste » afin que le texte soit en phase avec la réalité des besoins.

-Une politique ambitieuse pour la protection de l'enfance, un chantier toujours ouvert.

La réforme de la protection de l'enfance s'est appuyée sur l'état des lieux assez largement partagé à l'issue d'une succession d'études officielles. Y étaient déplorées les inégalités d'un territoire à l'autre, de belles innovations et des dysfonctionnements.
Précédée d'un temps de concertation, la loi du 5 mars 2007 a su retenir les orientations positives et offrir un support et un cadre légal pour développer les innovations et valoriser les bonnes pratiques.
Pourtant, elle ne va pas au-delà et n'a pas prévu les outils pour assurer l'application de ces préconisations sur l'ensemble du territoire.
A ce titre, le rapport diffusé par la Cour des comptes en octobre 2009 mentionne l'existence de disparités inquiétantes dans l'accès à une prise en charge efficace.
La haute juridiction stigmatise également le problème de l'inexécution des décisions de justice et l'absence de contrôle par l'Etat sur de telles défaillances.
Dans le même sens les réticences au versement du fonds national de protection de l'enfance, pourtant prévu par la loi, a posé la question de la volonté politique de s'engager à la mesure des besoins de la protection de l'enfance.
La difficulté de l'administration centrale à se situer dans cette politique publique est également illustrée par les dernières orientations de la protection judiciaire de la jeunesse. En effet, alors que ses services doivent déserter l'exercice effectif des mesures civiles, elle devrait assumer un rôle d'audit et de contrôle.
L'abandon d'un savoir-faire reconnu posera rapidement la question de sa légitimité sur le terrain.
Si les services de l'Etat doivent demeurer un interlocuteur pour les instances départementales, l'administration de la protection judiciaire de la jeunesse ne peut pas représenter l'autorité judiciaire. La place distincte du parquet et des juges des enfants doit être préservée.
Or, comment s'en assurer quand le statut du juge coordonnateur reste fragile et que les substituts sont happés par la masse du traitement en temps réel des procédures pénales, au détriment de leur investissement en assistance éducative ?

Enfin la loi du 5 mars 2007 insiste sur les articulations nécessaires entre les différents professionnels et défend la prise en compte de la continuité des parcours des enfants suivis. Or, *a contrario* de ces directives, les juges des enfants assistent à la multiplication des ruptures de prises en charge car, quelle que soit la volonté de mieux travailler « les passages de relais », ils ne peuvent pas se substituer à la solidité d'une relation interpersonnelle construite dans la durée.
Ce morcellement de l'accompagnement éducatif porte atteinte à l'intérêt des mineurs et des jeunes majeurs relevant de la justice des mineurs.

Catherine Sultant,Présidente de l'AFMJF
Décembre 2010

Source : Lettre aux adhérents n° 26 ANPASE

Assistant familial : une profession comme une autre ?

Accueillir dans son foyer des enfants en difficulté et les élever comme s'ils étaient les siens – en se souvenant bien qu'il n'en est rien : tel est le défi que relèvent les femmes, et de plus en plus d'hommes, qui font la profession d'assistant familial. Nouvellement adoubés sur la scène du travail social ces professionnels ayant à conjuguer l'intime et l'institutionnel, l'engagement affectif auprès des enfants confiés et l'inscription dans un travail d'équipe, exercent un métier tout à fait singulier.

Autrefois nourrices, puis assistants maternels, elles et ils sont désormais des assistants familiaux, c'est-à-dire, des travailleurs sociaux exerçant « *une profession définie et règlementée d'accueil permanent à [leur] domicile et dans [leur] famille de mineurs ou de jeunes majeurs de 18 à 21 ans* ».[1]

En quittant le champ « maternel » pour le champ « familial », adjectif largement utilisé dans le secteur social, l'assistant familial rejoint un groupe de professions ayant pour point commun la relation d'aide dans le domaine de la famille comme celles de technicien en intervention sociale et familiale, de conseiller en économie sociale et familiale, de médiateur familial ou encore de conseiller conjugal et familial, fait observer Serge Escots, anthropologue et thérapeute familial, lors des XIXème journées d'étude de L'Association Nationale des Placements Familiaux (ANPF)[2]. « *Ainsi, dans ce que veut donner à entendre l'appellation « assistant familial », la dimension sémantique materno-familiale se réduit au profit de la dimension professionnelle* », estime-t-il. Ce changement n'est pas seulement d'ordre lexical, puisque la professionnalisation de l'accueil familial est assise sur une formation sanctionné par un diplôme d'Etat.

> « Offrir une relation d'attachement dans l'intimité de sa famille et être inclus dans un cadre institutionnel professionnalisé »

Aucun autre métier, cependant, ne connaît une telle intrication du professionnel et du privé, note Anne Thevenot, maître de conférences en psychologie clinique à l'université de Strasbourg. Non pas tant parce que les assistants familiaux exercent leur métier à domicile, mais parce que c'est le quotidien de leur vie familiale, avec ses particularités et ses limites, qui constituent l'essence même de leur travail, et parce que les fonctions parentales que les intéressés remplissent auprès des enfants en difficulté sont ancrées dans le terreau d'un engagement subjectif tout à fait essentiel.

Véritable « *cœur de métier de l'accueil familial, fût-il professionnalisé* », cette implication affective est propice à l'identification des besoins de l'enfant avec qui s'établit un partage des moments de vie, souligne Vincent Ramon, président de l'ANPF. L'époque semble d'ailleurs révolue où il était demandé aux accueillantes de « ne surtout pas s'attacher aux enfants confiés » - quoique… En fait, commente Catherine Sellenet, professeur en sciences de l'éducation à l'université de Nantes, la demande faite aux assistants familiaux est plus complexe que cela, explique la spécialiste : « *il s'agit de s'attacher à l'enfant. Il en aura besoin pour grandir, mais de façon non pathologique, non fusionnelle, en laissant la place ouverte aux parents* »[3]. Autrement dit par Chantal Delos, directrice du service de placement familial spécialisé du Comité mosellan de sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence : « *il faut faire avec les enfants comme si c'étaient les vôtres, sans oublier jamais qu'ils ne le sont pas* ».

Les ratés du dialogue

« *Offrir une relation d'attachement dans l'intimité de sa famille et être inclus dans un cadre institutionnel professionnalisé* » : telle est bien, pour Vincent Ramon, *la « dualité contradictoire » sur laquelle repose le métier d'assistant familial.* Une dualité qui expose les assistants familiaux à un droit de regard de l'institution sur leur vie personnelle. Cela ne va pas sans tiraillements avec l'équipe référente du placement. D'une part, parce que « *la qualité de la transparence d'un propos est très relative, elle relève d'une illusion se heurtant à l'impossibilité de rendre visible et audible une activité qui se vit dans le menu du quotidien, l'habituel, et se ressent avant de se démontrer* ». explique Catherine Salvat, psychologue du travail à l'association Via Voltaire», qui intervient dans l'accompagnement des assistants familiaux du Conseil Général de l'Hérault. D'autre part, parce que « *la mise en visibilité de l'action de l'assistante familiale se fait sous la pression des attendus de genre, des normes sociales, politiques, psychologiques, légales* », qui encadrent le soin de l'éducation des enfants. Autrement dit, s'il est impossible de définir avec certitude ce que

[1] Arrêté du 14 mars 2006 relatif au diplôme d'Etat d'assistant familial.

[2] Intitulées « Affaires de famille(s) ? Enjeux institutionnels ? », ces journées ont eu lieu du 13 au 15 octobre dernier à Strasbourg – ANPF : 63 rue de Provence – 75009 Paris – Tél. 01.42.80.21.21

[3] Voir sa contribution à l'ouvrage collectif coordonné par Claire Wheil, *les assistants familiaux. De la formation à la professionnalisation* –Ed. L'Harmattan 2010.

serait un bon accueil familial *« avec une pincée d'attachement, un nuage d'attention maternelle, un zeste de compassion et des sollicitations éducatives variées… »* Une chose est sûre : tout n'est pas bon à dire dans l'espace social, et en particulier les affects négatifs qui viennent « *contredire l'idéal maternel féminin attribué aux métiers de l'enfance* », précise Catherine Salvat. D'où les « *stratégies d'enjolivement* » qu'elle constate chez les assistants familiaux. Repérant vite les représentations et attentes des équipes référentes de la situation de l'enfant, qui sont variables d'une équipe à l'autre, les accueillants y ajustent leur discours et ils lissent l'image qu'ils donnent de leur travail. Ce à quoi font écho les regrets des travailleurs sociaux déplorant régulièrement que les assistants familiaux mentent ou, à tout le moins, leur cachent certaines choses.

Il y a aussi un problème d'accordage entre les *« temporalités dissonantes »* de l'accueil familial et de l'institution, ajoute Catherine Salvat. Les évènements qui jalonnent la vie de l'enfant accueilli se manifestent de façon impérieuse. Or l'institution oppose une certaine inertie aux demandes des assistants familiaux confrontés aux besoins et/ou malaise de l'enfant. Les professionnels, bien sûr, continuent malgré tout à agir, ou bien, si nécessaire temporisent et diffèrent. Mais, « *exaspérés par les fins de non-recevoir qui ajoutent à l'usure du quotidien – et blessés quand leurs interpellations sont minorées -, ils en arrivent à questionner leur propre capacité d'expression : ont-ils les bons mots ?* » Ces ratés du dialogue avec l'institution renvoient l'assistant familial à sa « *condition de travailleur solitaire, éloigné de l'organisation dont le soutien ne lui est pas toujours acquis, alors même que l'exercice de l'accueil familial requiert la possibilité d'un échange avec un tiers soutenant, qui puisse entendre et accueillir l'expression des aléas* ». Des aléas qui sont légion, commente Catherine Salvat, car l'enfant n'est jamais là où on l'attend : il importe et revit dans sa famille d'accueil *« les dysfonctionnements relationnels de sa propre famille, il vient questionner la solidité des aménagements, il refuse les marques d'attention et met à bas la patience »*.

Précisément, parce que ça ne va pas *« tout seul »* d'accueillir un enfant en grande difficulté, l'intégration des assistants familiaux aux équipes pluridisciplinaires du placement est unanimement posée comme une nécessité. Sur le terrain, pourtant, cette place de « collègue » est loin d'être partout gagnée. « *Il est très difficile d'instituer un système de confiance entre l'assistant familial et l'équipe, on se sent jugé et jaugé, comme si on ne faisait pas partie de l'équipe* », témoigne une professionnelle, qui exerce dans un service de placement associatif en région parisienne. Or combien de placements sont mis à rude épreuve du fait que l'assistant familial ne parle pas des problèmes rencontrés par crainte de passer pour un incapable ? « *Le mythe de la compétence fait ici ses dégâts, nous privant du seul outil disponible en accueil familial, qui, bien que limité, soit un peu efficace : la parole* », affirme Serge Escots, qui juge essentiel de réfléchir aux moyens d'améliorer la qualité des échanges à l'intérieur du dispositif. « *Chacun sait par expérience que lorsqu'il y a un problème dans la pratique, une bonne façon d'éviter d'en parler consiste à nommer un bouc émissaire* », ajoute-t-il. Les assistants familiaux récemment diplômés lui semblent, *pouvoir faire de valables candidats à ce poste. « A moins que, forts de cette légitimité nouvelle, ils profitent de ce pouvoir pour désigner un responsable de tous les maux… »*

> « On se sent jugé et jaugé, comme si on ne faisait pas partie de l'équipe »

Alors que les premières formations qualifiantes d'assistants familiaux viennent de s'achever, il semble en tout cas rester bien du chemin à faire pour équilibrer la relation entre ces professionnels et les travailleurs sociaux canoniques. A cet égard, le partage de connaissances théoriques et un langage commun ne suffisent pas. Il s'agit aussi de travailler sur la reconnaissance de l'autre comme d'un égal, analyse Séverine Euillet, maître de conférences en sciences de l'éducation à l'université de Paris X. Mais, avec des travailleurs sociaux qui sont à la fois accompagnateurs et contrôleurs de la situation d'accueil, cette reconnaissance se heurte à la hiérarchie des statuts. « *Dans un travail d'équipe, chaque professionnel a une place, la question est de savoir quelle place est attribuée, laissée et prise* », développe la chercheuse. Pour l'assistant familial, au-delà de son absence de place physiquement identifiée comme telle dans les locaux du service, « *il y a la place de sa parole et de ses observations, par conséquent la place de son travail et la reconnaissance de l'importance de celui-ci selon que son discours est, ou non, recueilli et pris en compte dans les orientations décidées pour l'enfant* », explique Séverine EUILLET. C'est bien là où le bât blesse. Alors que le quotidien des enfants, ce sont les assistants familiaux qui le vivent 24 heures sur 24, les intéressés ont souvent le sentiment d'être renvoyés à la marge du positif.

Professionnaliser l'ensemble du dispositif d'accueil

En fait, comme sur un échiquier où le déplacement d'une pièce reconfigure la totalité du jeu, le nouveau positionnement des assistants familiaux implique une remise à plat générale des rôles et des fonctions de tous les professionnels composant les équipes pluridisciplinaires de placement. Il s'agit de faire émerger et reconnaître par ses pairs la spécificité de chacun, souligne la chercheuse. Un tel projet revient, finalement, à professionnaliser l'ensemble du dispositif d'accueil, car il suppose que tous es intervenants se forment pour pouvoir partager avec les autres leur *« profession » de l'accueil familial »*, fait observer Serge Escots. Et de préconiser, à cet effet, des formations pluri professionnelles, qui réuniraient assistants familiaux et autres protagonistes de l'accueil, ainsi que des dispositifs communs d'analyse des pratiques.

A la lumière de leur expérience de psychologues à l'aide sociale à

l'enfance, respectivement en Meurthe-et-Moselle et dans le Bas-Rhin, Jutta De Chassey Francine Renault sont également convaincues qu'on ne peut bien comprendre ce qui se joue dans la rencontre toujours singulière avec un enfant sans analyser les enjeux subjectifs qui sont les ressorts du placement. Cette analyse ne doit pas être le seul fait des assistants familiaux, insistent-elles : travailleurs sociaux référents, cadres chargés de décisions, juges, psychologues, ont eux aussi à travailler sur leur subjectivité.

En effet, *« que ce soit dans la vie quotidienne commune, dans l'accompagnement, ou dans l'arbitrage décisionnaire, la situation de suppléance auprès d'un enfant a le pouvoir de faire émerger des enjeux infantiles pour chacun. Or, ces enjeux, surtout s'ils ne sont pas identifiés, risquent d'alimenter des positions, convictions ou idéologies qui coloreront « l'intérêt de l'enfant » au nom duquel des décisions et des orientations seront prises »*, soulignent les psycho-logues. Mais encore faut-il que les services de placement soutiennent la nécessité de tels espaces d'élaboration et prévoient la possibilité concrète d'y participer sur le temps de travail. Or cela ne semble pas constituer le premier souci des institutions.

Introduire de la cohérence entre les différentes parties prenantes, tel est le défi de cette aventure peu banale consistant à aider un enfant à grandir dans une autre famille que la sienne. « *Pour qu'une entente de parentalité partagée soit une mesure bénéfique plutôt qu'une source de confusion, il est nécessaire que tous les adultes aient une position claire et acceptent ce qui constitue leur rôle respectif dans la vie de l'enfant, en évitant la compétition pour se gagner l'allégeance de celui-ci »,* explique Catherine Sellenet, qui souscrit ici à un propos du psychiatre canadien Paul Steinhauer. La professionnalisation des assistants familiaux peut contribuer à cette clarification, mais elle n'est pas à elle seule en mesure d'y suffire : la suppléance est un art qui se pratique collectivement.■

CAROLINE HELFTER

UNE INTERVENTION TRUFFEE DE CONTRADICTIONS

Représentant le principal mode d'accueil des enfants confiés à l'aide sociale à l'enfance (ASE), les assistants familiaux reçoivent dans leurs foyers quelque 65900 jeunes – pour 47800 qui sont confiés à des établissements [1]. Si l'accueil familial est ainsi privilégié, c'est certainement lié à la *« croyance »* plus ou moins établie, *« qui tend à assimiler le bon soin du côté de la famille d'accueil et la carence du côté de l'institution »*, analyse Serge Escots, anthropologue et thérapeute familial. On peut ajouter que, financièrement, les familles d'accueil pèsent nettement moins lourd que les établissements sur les budgets des conseils généraux[2]. Pour autant, le placement familial représente une intervention qui n'a rien d'évident. Catherine Sellenet, professeure en sciences de l'éducation à l'université de Nantes, pointe plusieurs paradoxes inhérents à cette formule de soutien aux enfants [3].

Le premier d'entre eux est de chercher à protéger l'enfant de sa famille tout en voulant protéger ladite famille, c'est-à-dire ne pas annuler la place des parents. En vertu d'une *« idéologie familialiste »* qui pose la primauté de la famille, cette dernière « *apparaît donc comme un risque nécessaire : elle est à la fois dangereuse tout en étant incontournable* ». Ce qui ne va pas sans poser problème aux acteurs de terrain, dans la mesure où ils ont l'impression qu'on leur demande de *« protéger l'enfant de sa famille qui reste la meilleure solution*, souline Catherine Sellenet.

Une deuxième contradiction tient au fait de vouloir s'appuyer sur les compétences parentales après avoir bien mis en évidence les défaillances justifiant le placement. « *Peut-on dire à un parent qu'il reste un expert de son enfant, alors qu'un jugement vient de lui dénier ce statut ? De qui se moque-t-on ?* », ironise la spécialiste. Elle invite donc à ne pas s'étonner que les premières compétences attendues par les professionnels de la protection de l'enfance soient celles du parent à reconnaître ses difficultés et à adhérer à l'analyse qui est faite de sa situation. Corollaire de cette contradiction, l'antinomie qui existe entre le partenariat, toujours plus invoqué, et le contrôle, qui ne laisse pas de se métamorphoser. Ainsi, la loi de mars 2007 réformant la protection de l'enfance, qui vise à la déjudiciarisation des situations, prône l'adhésion des familles, cependant que prolifèrent de nouvelles manières de les surveiller comme les visites médiatisées.

Les deux derniers paradoxes évoqués par Catherine Sellenet sont particulièrement dérangeants. Le placement, explique-t-elle*, vise, d'une part, à « trancher pour réparer »,* d'autre part, à *« séparer pour réunir ».*

Or, si la séparation peut apparaître effectivement comme *« une coupure salutaire, un espace temps thérapeutique »* susceptible de redistribuer les cartes », encore faudrait-il qu'il y ait un réel suivi des parents post-placement. Mais, une fois l'enfant protégé, on braque le projecteur sur son lieu d'accueil et les parents qui ont été jugés défaillants sont souvent laissés dans l'ombre. De ce fait, *« la réunion ou le retour de l'enfant dans sa famille prend parfois l'allure d'un mythe, d'un rêve merveilleux et fou que les parents se racontent et racontent à leur enfant au gré des rencontres, non sans susciter les reproches des professionnels qui voient là une marque d'immaturité supplémentaire, ou de perversité »,* commente Catherine Sellenet. D'ailleurs combien d'enfants quittent-ils réellement leur famille d'accueil pour revenir chez leurs parents ? Nul ne le sait : la France ne tient pas de statistiques sur ce qu'elle pose pourtant comme principe acquis, à savoir que tout placement implique un retour. « *Séparer pour réunir serait-il un vœu pieux qui masquerait la violence de l'intervention ?* », s'interroge l'experte. ■

[1]Selon les chiffres disponibles (2008) – DREES – Etudes et résultats n° 714 – Janvier 2010.

[2]En 2009, les dépenses nettes de l'ASE, au niveau national, représentaient près de 6 milliards d'euros, dont 80% étaient consacrés au placement des enfants (familial et en établissement). Dans ce total dédié au placement, 41 % (1 milliard 900 millions) revenaient au placement familial, 59 % (2 milliards 900 millions) aux institutions – Lettre de l'ODAS – Juin 2010.

[3] Lors des XIXème journées d'étude de l'ANPF.

FORMATION : AVANT-APRES

Depuis la loi du 27 juin 2005, les personnes qui embrassent le métier d'assistant familial (AF) doivent suivre une formation étoffée [1]. Quel est son impact sur leur pratique quotidienne ? C'est la question que s'est posée un groupe d'assistantes familiales composé d'anciennes et de nouvelles recrues exerçant au service de placement familial spécialisé (PFS) réalisé à Nancy (Meurthe et Moselle). Mi-figue, mi-raisin, les réponses issues de leurs échanges donnent lieu à un malicieux comparatif, qu'elles ont décliné selon différentes thématiques. Nous en proposons un florilège.

AUTREFOIS	A PRESENT
La représentation du métier	
L'AF était une mère au foyer, souvent isolée à son domicile, sans statut.	L'AF est un travailleur social au sein d'une équipe pluridisciplinaire, salarié de l'aide sociale à l'enfance d'un conseil général ou d'un service associatif.
Les formalités administratives	
L'improvisation, les opportunités, la spontanéité, la créativité, la liberté d'action avaient toute leur place dans l'exercice de l'AF.	Il s'agit de remplir des formulaires en trois exemplaires, par Internet, 6 mois à l'avance, avec justificatifs, avis motivés et argumentations.
Les congés payés	
L'AF accueillait un enfant à son domicile 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 et ce, 365 jours par an.	Les AF sont incitées à prendre 21 jours de congé par an sans les enfants accueillis, tous en sachant que ces congés peuvent leur être refusés si l'intérêt de l'enfant l'exige.
Le vocabulaire	
Une AF aurait dit d'un enfant : *« Ben oui, il a du mal à me lâcher, il se cramponne à moi… »*	L'AF va plutôt dire : *« compte tenu des troubles de l'attachement précoce, cet enfant abandonnique a réalisé un véritable transfert de l'image maternelle sur moi, etc…, etc… »*
L'attachement	
Le métier était émaillé de tendresse, d'amour, de câlins, de bisous, et pourquoi pas, dans certaines situations, se faire appeler « maman » ?	Les nouvelles normes de ce besoin pourtant vital et primaire interdisent le corps à corps, le peau à peau, imposent de ne pas s'attacher, demandent de se faire appeler par son prénom.
Les règlementations	
Les AF exerçaient avec des pratiques éducatives ordinaires dans un cadre de vie ordinaire. Prenons l'exemple de l'anniversaire d'un enfant : dans le jardin, avec les copains, autour d'un gâteau fait maison. Rien de plus banal !	En arrivera-t-on à de nouvelles normes ISO de l'accueil familial ? Avec un anniversaire d'enfant célébré dans un jardin grillagé et aseptisé, avec les rosiers sous cloche autour d'un gâteau industriel sous vide ?
L'accompagnement de l'équipe	
Une équipe composée de psychiatres, psychologues, éducateurs était disponible.	Ouf, une constante ! L'équipe est toujours présente.

[1] 60 heures avant le premier accueil, puis 240 heures en cours d'emploi dans un délai de trois ans après le premier contrat de travail. Cette formation peut déboucher sur l'obtention du Diplôme d'Etat d'assistant familial, également accessible par la Validation des Acquis de l'Expérience.

DES HOMMES QUI ENTRENT DANS LA CARRIERE

Les hommes sont-ils des assistants familiaux comme les autres ? Au vu de la (relative) masculinisation du métier à laquelle on assiste, Claire Weil, responsable pédagogique de la formation initiale des assistants familiaux à l'Ecole supérieure du travail social (ETSUP/Espace enfance), et Anne Olivier, sociologue, ont cherché à le savoir.
Ayant recensé, en 2009, 51 candidats (pour 381 candidates) au diplôme d'Etat d'assistant familial (DEAF) dans les régions Centre et Ile-de-France - alors qu'il n'y avait eu aucun en 2008 -, les chercheurs ont voulu connaître les motivations de ces hommes. Agés de 55 ans en moyenne, ils se révèlent être tous les conjoints d'une assistante familiale. A la différence de la majorité de leurs épouses,

ces assistants familiaux ont eu, auparavant, une autre vie professionnelle. Leur réorientation est due, pour certains, à une nécessité (chômage, maladie), pour d'autres à la lassitude d'exercer une activité qui leur paraissait peu porteuse de sens. C'est la nouvelle reconnaissance de cette profession pour une formation qualifiante et diplômante qui a été pour tous l'élément déterminant de leur choix. *« L'accès à un diplôme signifie pour eux, encore plus que pour les femmes, l'accès à un « vrai métier », avec une responsabilité éducative au quotidien »*, soulignent les chercheuses. Du point de vue de pères d'accueil devenus assistants familiaux, c'est dans cette responsabilité que se situe la différence entre les deux statuts, estiment Claire Weil et Anne Olivier. Le père d'accueil, en effet, s'investit dans une fonction éducative à la mesure dont il s'en sent porteur et/ou que sa conjointe projette sur lui, mais ce n'est pas à lui qu'il revient d'exercer les droits et devoirs d'un acteur de premier plan.

Précisément, leur place au sein d'une équipe est d'emblée, pour les assistants familiaux, une évidence et un droit. Du coup, les intéressés n'évoquent pas de problèmes d'intégration, à la différence des assistantes familiales avec lesquelles ils suivent leur formation : ces dernières sont majoritaires à aborder la notion d'équipe sous l'angle de difficultés vécues personnellement. En outre, ceci contribuant sans doute à expliquer cela, les hommes n'ont pas peur d'être jugés par leurs collègues. A cet égard, il y a un véritable fossé entre les professionnels hommes et femmes, font observer Claire Weil et Anne Olivier, qui s'interrogent sur une possible intégration différenciée des premiers et des secondes par les services. Les trajectoires antérieures des assistants familiaux les ont peut-être également préparés à se sentir légitimes dans un travail d'équipe, avancent-elles.

La conception que les représentants des deux sexes ont de leur rôle dans ladite équipe varie beaucoup. Les deux tiers des candidates au DEAF se focalisent sur la communication des observations au quotidien. Accroître leur capacité à restituer ces informations constitue d'ailleurs une demande des femmes fréquemment formulée en formation.

Les hommes, en revanche, n'ont pratiquement pas le souci de bien communiquer. Ils se représentent leur rôle de façon à la fois plus diversifiée et plus ancrée dans une dimension décisionnelle. Les assistants familiaux font aussi une description plus complexe et étayée que les assistantes familiales des différentes fonctions de l'équipe et ils font état d'attentes précises à son égard. Par exemple, *« comprendre et obtenir des réponses sur les motivations des équipes éducative et judiciaire à placer un enfant en famille d'accueil plutôt qu'en foyer »*.

Sur un plan personnel, enfin, *« la formation amène tous les assistants familiaux à exprimer quelque chose qui a à voir avec une petite révolution identitaire »*, soulignent Claire Weil et Anne Olivier : ils se disent beaucoup plus ouverts qu'auparavant à une remise en question d'eux-mêmes et à l'expression de leurs émotions, ils questionnent leur position au sein de leur famille et revendiquent de se dégager des stéréotypes qui réservent la tendresse aux mères et l'autorité aux pères. La formation a eu pour effet de rendre ces professionnels *« plus patients, moins exigeants, plus dans la communication, l'observation, l'écoute »*.

Ces métamorphoses échapperaient-elles aux responsables des services de placement ? Pour l'heure, en tout cas, aucun des hommes interrogés ne s'est vu confier de tout-petits. Tous accueillent des préadolescents ou adolescents, à l'exception d'un assistant familial et de sa conjointe, qui reçoivent de jeunes mères avec enfants. ■ **C.H.**

Source : ASH 17 DECEMBRE 2010 N° 2687

Fiche pratique : Arrêt maladie et congé de maternité

Récapitulatif de ce que l'employeur peut ou ne doit pas faire. RAM

Conséquences immédiates

Suspension du contrat

L'arrêt maladie, justifié en temps utile, et le congé de maternité ont pour effet de suspendre le contrat de travail.

- Congés payés : le temps de l'arrêt maladie n'est pas pris en compte pour déterminer le droit à congés et le calcul des congés. En revanche, le congé maternité doit être pris en compte pour le calcul de la durée des congés payés ;

- DIF : la durée du congé de maternité ou du congé d'adoption est prise en compte pour calculer le droit individuel à la formation.

Arrêt maladie : rupture du contrat ?

Il est interdit de licencier un salarié en raison de son état de santé, donc de la maladie ou du handicap. En revanche (sauf si une clause de garantie conventionnelle ou contractuelle l'interdit), le licenciement peut être légitime si les absences répétées ou prolongées du salarié perturbent gravement le fonctionnement de l'entreprise et qu'elles entraînent la nécessité de pourvoir à son remplacement définitif par une embauche en CDI.

Grossesse : rupture du contrat ?

A l'initiative de l'employeur. Sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail, il est interdit de rompre une période d'essai ou de licencier une salariée en état de grossesse connue ou déclarée (certificat médical avec date présumée de l'accouchement).

A l'initiative de la salariée. La femme en état de grossesse apparente peut démissionner sans préavis.

Congé de maternité ou d'adoption : rupture du contrat ?

Période de protection pendant 2 phases :

– **Interdiction absolue** de licencier pendant le congé de maternité : sous peine de nullité, aucun licenciement ne peut être notifié ni prendre effet pendant la période de congé de maternité (adoption), quel que soit le motif allégué ;

– **protection relative** après le congé de maternité : sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, l'employeur ne peut pas licencier la salariée pendant les 4 semaines qui suivent la fin du congé de maternité (ou d'adoption).

Il ne suffit pas que l'employeur attende l'expiration du délai de protection pour pouvoir licencier librement. S'il s'avère qu'il a déjà procédé au remplacement définitif de la salariée pendant son absence, le licenciement est nul, même s'il a été prononcé après l'expiration de la protection.

Arrêt maladie

Obligations du salarié :

– Prévenir l'employeur de son absence dans les 48h.

– Adresser à l'employeur un certificat médical (avec les dates de l'arrêt) et les éventuelles prolongations.

– Durant le congé : le salarié est toujours lié par son obligation de loyauté à l'égard de l'employeur et doit lui restituer, si celui-ci en fait la demande, les éléments matériels ou informations en sa possession nécessaires à la continuation de l'activité.

Congé maternité

Période de repos minimum obligatoire

La salariée doit obligatoirement cesser son activité pendant au moins 8 semaines au total avant et après l'accouchement.

Il est interdit d'employer une salariée dans les 6 semaines qui suivent son accouchement.

Durée du congé et formalités à la charge de la salariée
La durée du congé varie selon le nombre d'enfants déjà nés et à naître (voir tableau ci-dessous).
En cas d'accouchements prématuré, la durée du congé prénatal qui restait à effectuer est reportée pour prolonger la durée du congé postnatal (des dispositions existent lorsque l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation de l'enfant) ;
En cas d'accouchement tardif, la durée du congé postnatal commence à courir à compter de la date de l'accouchement.

Tableau récapitulatif des différentes durées (indiquées en semaines)

	Congé prénatal	Congé postnatal	Durée totale
Naissance unique			
Naissance du 1er ou 2 enfant	6	10	16
Naissance du 3e enfant (ou plus)	8 (1)	18	26
Naissances multiples			
2 enfants	12 (1)	22	34
Plus de 2 enfants	24	22	46
Etat pathologique	+ 2 sem. max.	+ 4 sem. max.	+ 6 sem. max.

(1) Ou plus, jusqu'à 10 semaines, la durée du congé postnatal étant alors réduite d'autant.
(2) Ou plus, jusqu'à 16 semaines, la durée du congé postnatal étant alors réduite d'autant.

La salariée qui désire prendre son congé maternité ou qui est en « congé pathologique » doit prévenir son employeur par lettre recommandée avec AR du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend reprendre son travail.

A la fin du congé

A l'issue du congé de maternité (ou d'adoption) ou, le cas échéant deux mois après la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer de l'enfant, sans être tenue de respecter le délai de préavis, ni de devoir de ce fait l'indemnité de rupture (C. art. art. L.1225-66). la salariée :

– Peut démissionner pour élever son enfant sans avoir à effectuer de préavis. Seule contrainte : **prévenir l'employeur par lettre recommandée avec AR au moins 15 jours avant la date de reprise**. Si elle ne respecte pas ce délai, l'intéressée perd le droit de ne pas effectuer le préavis (Cass. soc. 9-7-1980 n° 79-40.364).
De la même façon, dans l'année qui suit sa démission, la salariée peut solliciter son réembauchage. L'employeur est lié par cette priorité de réembauchage pendant 1 an ;
– Peut choisir de prendre un congé parental (total ou partiel) ;
– Doit retrouver son poste ou un poste similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
– A droit à un entretien avec l'employeur en vue de son orientation professionnelle ;
– En outre, la salariée conserve le droit à congés payés acquis, même si le congé de maternité s'achève après la fin de la période de prise des congés retenue.

Rattrapage salarial

Par ailleurs, les salariés rentrant de congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier des mêmes augmentations que celles accordées à leurs collègues durant leur absence :
– Augmentations générales intervenues pendant le congé ;
– Ainsi que la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant le congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (ou, à défaut, la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise). En l'absence d'augmentations intervenues pendant cette période, la loi n'impose pas de rattrapage salarial.
L'employeur doit augmenter son salarié « à la suite » de son congé.
Ceci concerne plus les assistantes maternelles employées par des personnes morales.

DOSSIER DU MOIS :

LE CONTRAT à DUREE DETERMINEE chez l'assistante maternelle

PREAMBULE

Jusqu'à un passé récent, la plupart des contrats de travail ne faisaient pas l'objet d'un écrit - seuls les contrats à durée déterminée, et certains autres contrats spéciaux, exigeant la rédaction d'un acte.
Souvent synonyme de dépannage, donc conclu à la hâte, le contrat à durée déterminée (C.D.D.) ne peut être, moins encore que tout autre, établi à la légère.
Non seulement, il ne peut être utilisé que dans les cas strictement énumérés par la loi - et le non-respect de ces dispositions peut faire encourir des sanctions à son auteur -, mais encore il n'est pas possible de le rompre avant terme, sauf pour faute grave ou cas de force majeure - hypothèses rares - ou encore par accord entre les parties.

LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE POUR LES ASSISTANTES MATERNELLES

La conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi.
Explication : est considéré dans le cadre de la loi le remplacement d'un collègue pour : maladie, formation, congé maternité ou remplacement « au pied levé » d'un collègue étant touché par une suspension d'agrément ou passé provisoirement à temps partiel, l'attente de la prise de fonction d'un salarié ainsi qu'un surcroît exceptionnel d'activité.

Quand peut-il être signé ?

Le CDD peut prendre effet avant l'absence de la personne remplacée (c .trav art L.122-3-7 et L. 124-2-6).
Toutefois il doit être établi et transmis dans les deux jours suivant l'embauche (il s'agit de jours ouvrables).
A défaut de contrat écrit le contrat sera renommé en contrat indéterminé.

1) RUPTURE

Hors période d'essai le CDD ne peut être rompu avant l'échéance indiquée sur le contrat sauf en cas de faute grave, force majeure (à prouver), Embauche en CDI, ou en cas d'accord des parties.
(il faudra pour la plupart de ces cas, respecter le préavis)
Sans respect des conditions énumérées ci-dessus : la partie qui met fin au contrat devra à l'autre des dommages et intérêts d'un montant égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat et il s'agit là d'un minimum ainsi qu'à l'indemnité de fin de contrat et à l'indemnité de congés payés. (si les congé payés n'ont pas été pris).

2) OBLIGATIONS

a) Terme précis

Le contrat doit comporter une durée précise dès sa signature. (Date à date)

b) Sans terme précis

Il doit alors être conclu pour une durée minimale (exemple 2 mois) et aura pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé.
Exemple : du 1/01/2011 à la fin de l'absence (du salarié remplacé).
De ce fait la prolongation de l'absence entraine celle de la durée du contrat (cass.soc 24-3-2004).
Attention : un contrat pour remplacer une salariée en congé maternité ne peut se prolonger si elle est en congé parental, la cause de l'absence n'étant pas de même nature. Il en est de même si la salariée part en congé après son congé maternité.
Commentaires : si à la fin de cette durée minimale, le salarié remplacé n'est pas de retour cela n'empêchera pas le salarié qui a signé ce CDD de ne pas renouveler le CDD s'il a respecté cet engagement minimum.

3) DUREE MAXIMALE

La durée maximale est de 18 mois.

4) RENOUVELLEMENT

Le contrat peut être renouvelé une seule fois sans que la durée maximale ne soit supérieure à 18 mois ceci doit faire l'objet d'un avenant.

Commentaires : la présence d'une clause de renouvellement dans un contrat à durée déterminé étant supérieur à 18 mois suffit à conférer à ce contrat signé en CDD la valeur d'un CDI.

5) PERIODE D'ESSAI

Le contrat peut comporter une période d'essai, dans le cas d'un CDD elle est de :

- 1 jour par semaine à deux semaines pour → CDD de 6 mois ou +
- 1 mois → CDD de + de 6 mois

Ce délai se calcul en jour calendaires

Cas particulier : pour les contrats sans terme précis la durée se calcule par rapport à la durée minimale (voir chapitre obligations (2)).

6) MENTION OBLIGATOIRE DU CONTRAT CDD

- Nom du salarié
- Qualification du salarié remplacé
- Indication d'une durée minimale dans un contrat sans terme précis
- Convention collective
- Caisse de retraite et prévoyance
- Signature du contrat

7) ANCIENNETE AVEC UN EMPLOYEUR

Le CDD se décompte depuis le début du contrat cependant en cas de contrats successifs la durée des contrats antérieurs n'est pas prise en compte.

8) CONTRATS SUCCESSIFS

A la fin du CDD et avant le début d'un autre contrat, il doit s'écouler une période légale qui est de :

- 1/3 de la durée du contrat initial (renouvellement inclus) si la durée est égale ou supérieure 14 jours
- 1/2 de la durée du contrat initial (renouvellement inclus) si la durée est inférieure à 14 jours

Ce délai se calcul en jours ouvrés.

Exemple :
Un contrat débuté le 1er février est prolongé jusqu'au 6 mars.
L'assistante maternelle travaille du lundi au vendredi.
Le contrat est donc de 34 jours (calendaires).
Le délai de carence est égal à 1/3 de 34 jours soit 11 jours.
Ce délai débutera le lundi 8 mars 2011 et s'étendra jusqu'au lundi 22 mars 2011.

EXCEPTION : ce délai d'attente n'est toutefois pas imposé si le salarié remplacé provoque une rupture anticipée.

9) CONGES PAYES

Les congés payés peuvent être pris dans le cadre du CDD. Cependant si le CDD ne le permet pas, ils pourront être payés à la fin du contrat sous la forme d'indemnité compensatrice de congés payés. (10% de la rémunération totale brute), cette indemnité sera versée à la fin du contrat.

10) SUSPENSION DE CONTRAT

Accident professionnel, Maternité, Congés, Formation, Maladie professionnelle

Le CDD peut être suspendu de la même façon qu'un CDI. Par contre cette suspension ne fait pas obstacle à l'échéance du terme.

11) MODIFICATION DU CONTRAT

Si le salarié refuse la modification, c'est à l'employeur de procéder à l'interruption du CDD. Des dommages et intérêts peuvent lui être demandés.

12) PREAVIS

La durée du préavis, comme celle de la période d'essai, diffère de la convention collective en cas de CDD. Comme la convention collective ne prévoit pas ce genre de contrat il faut se référer au code du travail et à ses dispositions précises :

Le préavis sera calculé en raison :

- → 1 jour par semaine en tenant compte de la durée du contrat sans jamais excéder 2 semaines. (il convient de comptabiliser le nombre de semaines entre la date de début et la date de fin de votre contrat. Vous devez ensuite convertir ce nombre de semaines en jours.)
- → Si votre contrat est sans terme précis (Votre contrat prévoit que la fin du CDD dépendra de la survenance d'un évènement dont la date est incertaine au jour de la signature du CDD) : la durée du préavis sera égale, en jours, au temps de travail compté en nombre de semaines.

13) INDEMNITE DE FIN DE CONTRAT

Une indemnité de fin de contrat égale à 10% des salaires bruts perçus est due sauf lorsque le salarié refuse un CDI en remplacement de ce CDD.

Elle est assujettie aux cotisations de la sécurité sociale et à l'impôt sur le revenu.

Attention cette prime est calculée de façon différente si vous êtes victime d'accident du travail (celle-ci s'impute alors sur les jours que vous auriez dû effectuer).

14) CALCUL DE L'ANCIENNETE

Lorsque la relation de contrat se poursuit, CDD à CDI, le salarié conserve l'ancienneté qu'il a acquise au terme du CDD.

15) OU S'ADRESSER ?

Si l'assistant maternel détermine que l'employeur n'a pas respecté les dispositions spécifiques au CDD et demande sa requalification en CDI, il devra s'adresser au bureau de jugement du conseil des prud'hommes, qui peut, seul statuer sur ce point ; le délai concernant cette décision est porté à 1 mois maximum.

Le Relais Assistantes Maternelles-Parents de l'Arpajonnais

de Saint-Germain-lès-Arpajon vous propose une :

Soirée d'échanges avec l'UFNAFAAM

Sandra ONYSZKO, Co-conceptrice de la charte parue en janvier 2011

« Pour de bonnes relations entre parents et assistant maternel »

Le Mardi 5 avril - de 20h à 22h

SAINT-GERMAIN-LÈS-ARPAJON Espace Olympe de Gouges - Rue René Dècle

Inscription au 01 69 26 99 48 avant le 1er avril 2011